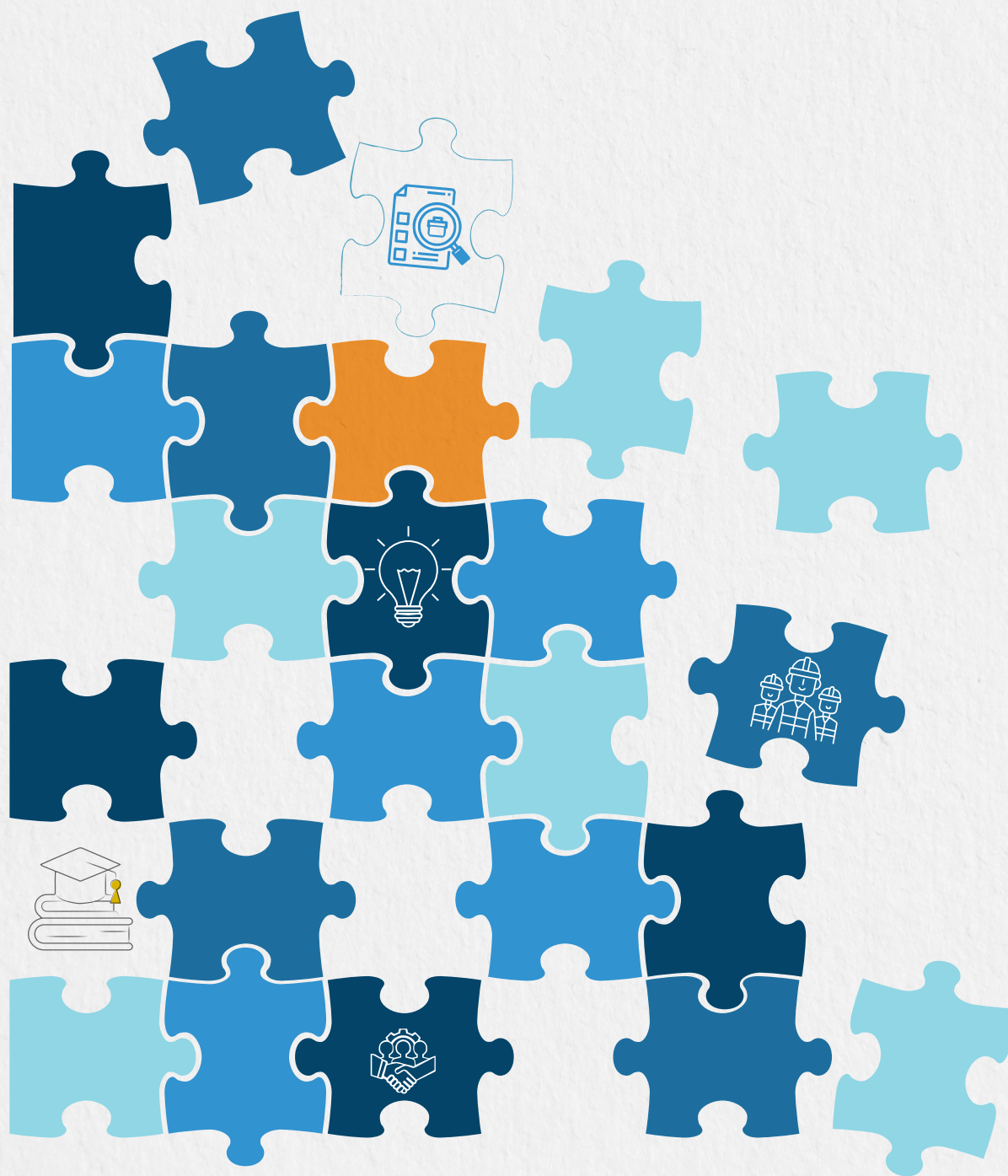


Lineamientos para las trayectorias de formación y la movilidad entre las vías de cualificación en el ecosistema de educación posmedia

Guía orientadora



ATENEA
AGENCIA DISTRITAL PARA LA EDUCACIÓN
SUPERIOR, LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA



**Universidad de
los Andes**

Lineamientos para las trayectorias de formación y movilidad entre las vías de cualificación en el ecosistema de educación posmedia - Guía orientadora

Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología – ATENEA

Equipo Directivo

Diego Escallón Arango
Director General (E)

Juanita Carolina Bodmer Rico
Gerente de Estrategia

Nini Johana Serna Alvarado
Gerente de Educación Posmedia (E)

Adriana Marcela Gutiérrez Castañeda
Gerente Ciencia Tecnología e Innovación

Diana Consuelo Blanco Garzón
Gerente de Gestión Corporativa

Equipo Técnico

Nini Johana Serna Alvarado
Asesora de la Dirección General

Belky Sulay Ríos Sánchez
Profesional de la Dirección General

Tatiana Paola Cadena Cruz
Profesional de la Gerencia de Estrategia

Universidad de los Andes

Natalia Ariza
Coordinadora general Septiembre 2025 - Abril 2026

Jorge Baxter
Coordinador general Abril 2026 - Julio 2026

Angie Carolina Pinzón
Experta en SNC / MNC / Formación para el trabajo

Adriana Araque Bermúdez
Experta en gestión del conocimiento
Marzo 2026 - Julio 2026

María del Pilar Barreto Vargas
Experta en gestión del conocimiento
Septiembre 2025 - Marzo 2026

Beatriz Helena Pérez Rosas
Consultora experta sectorial turismo

Harry Daniel López Gil
Consultor experto sectorial TI

Mayra Alejandra Arias Cante
Experta en relacionamiento con sector productivo

Eddy Johanna Alfonso Solano
Experta en metodologías y relacionamiento con el sector productivo

Gary Cifuentes
Experto en diseño curricular

Nancy Palacios Mena
Experta en diseño curricular

Susana Urrego
Consultora en diseño curricular
Octubre 2025 - Marzo 2026

Ricardo Gómez Díaz
Coordinación diseño sistema de información

Fabio Hernán Castillo
Experto en diseño de casos de uso

María Paula Escobar Ardila
Arquitecta de sistemas de información

Luis Enrique Mejía Flórez
Jefe de proyecto tecnológico

María Elvira Muñoz
Responsable de aspectos logísticos

Angie Carolina Pinzón
Autoría

Gustavo Zorrilla Zorrilla
Corrección de estilo

Constanza Rodríguez Ramírez
Diseño y diagramación

Las imágenes utilizadas en esta publicación provienen del banco de imágenes <https://www.flaticon.es/> y <https://www.magnific.com/>, bajo licencia de uso estándar.

Agencia Atenea y Uniandes
Convenio 500- 2025

2026

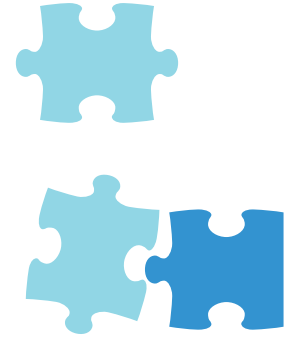


ATENEA
AGENCIA DISTRITAL PARA LA EDUCACIÓN
SUPERIOR, LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA



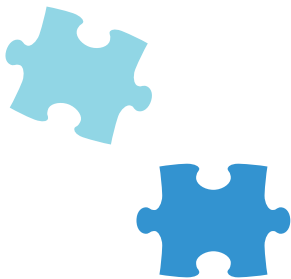
**Universidad de
los Andes**





Lineamientos para las trayectorias de formación y la movilidad entre las vías de cualificación en el ecosistema de educación posmedia

Guía orientadora

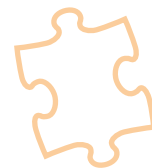


ATENEA
AGENCIA DISTRITAL PARA LA EDUCACIÓN
SUPERIOR, LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA

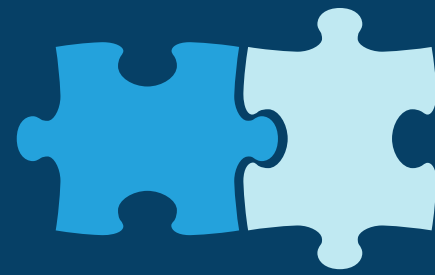


Universidad de
los Andes

Tabla de contenido



Introducción	5
Objetivo	5
1. Definiciones relacionadas con las trayectorias de formación y la movilidad entre las vías de cualificación en el ecosistema de educación posmedia	6
2. Procesos habilitadores: ¿cómo se pueden implementar los procesos y promover las trayectorias?	11
2.1. Conceptos de trayectoria, ruta de aprendizaje y movilidad	13
2.2. Definición de los procesos habilitadores para la movilidad	16
2.3. Implementación de procesos para el fortalecimiento de trayectorias, la definición de rutas de aprendizaje y la movilidad educativa y laboral.....	22
3. Metodología de los procesos: paso a paso de cada proceso	32
4. Ejemplos mediante estudios de caso	51
5. Recomendaciones.....	70
Referencias	74



Introducción

Esta guía orientadora fue creada para acompañar a los actores de funcionamiento y a los actores beneficiarios —entre ellos, las instituciones educativas, los centros de formación, el sector productivo y las entidades gubernamentales—, en el afiancimiento de trayectorias laborales y de aprendizaje, así como en el diseño de las rutas de aprendizaje y en el fortalecimiento de movilidad entre las vías de cualificación que integran el sistema de educación posmedia.

El documento parte de una premisa sencilla, pero fundamental: las trayectorias formativas y laborales no son el resultado de recorridos rígidos ni lineales; por el contrario, responden a los procesos que cada persona desarrolla a partir de sus intereses, experiencias, oportunidades, conocimientos previos y a sus expectativas de aprendizaje. Reconocer esta diversidad es el primer paso para ofrecer opciones que respondan de manera pertinente a las necesidades de los estudiantes, como a las demandas del entorno laboral.

El propósito de esta guía es brindar un referente que facilite la selección e implementación de los procesos habilitadores para la movilidad educativa y formativa entre los niveles del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), las

diferentes vías de cualificación y las estrategias de movilidad que posibilitan que las personas avancen en sus procesos de aprendizaje y en sus proyectos de vida.

En conjunto, esta guía busca que los actores beneficiarios y de funcionamiento conozcan y comprendan los procesos habilitadores, con el fin de facilitar la movilidad y promover la conexión entre lo que se aprende —independientemente del contexto en el que se hayan desarrollando—, las aspiraciones de las personas y las oportunidades reales que ofrece el mundo del trabajo.

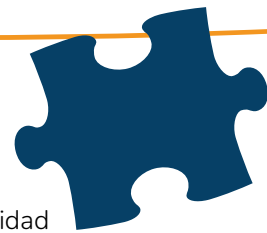
Objetivo

Orientar la comprensión, el diseño y la implementación de los procesos que facilitan la movilidad entre las diferentes vías de cualificación del Sistema de Educación Posmedia mediante la articulación entre los actores que hacen parte del funcionamiento y el fomento de la participación activa de los actores beneficiarios en la construcción de trayectorias educativas, formativas y laborales flexibles.





**Definiciones relacionadas
con las trayectorias de
formación y la movilidad
entre las vías de cualificación
en el ecosistema de
educación posmedia**



La construcción de trayectorias de formación y la promoción de la movilidad entre las vías de cualificación requiere un lenguaje común que permita a los diferentes actores del ecosistema de educación posmedia comprender, interpretar e implementar, de manera articulada, los mecanismos que facilitan el aprendizaje a lo largo de la vida.

En este contexto, las definiciones presentadas en este capítulo constituyen un referente conceptual que orienta la comprensión de los elementos que conforman las trayectorias educativas, formativas y laborales, así como de los procesos, las estrategias y los mecanismos que posibilitan la movilidad de las personas entre distintos niveles, programas, instituciones y vías de cualificación. Su incorporación busca promover una interpretación homogénea de los conceptos fundamentales asociados al Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).

Las definiciones que se presentan a continuación han sido adaptadas y consolidadas a partir del glosario¹ elaborado en el marco del Convenio ATENEA-500-2025, de los lineamientos del Esquema de Movilidad Educativa entre las Vías de Cualificación (EMEVC, 2026), y de la normatividad relacionada con el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).

Acuerdos para la movilidad educativa y formativa

Mecanismos interinstitucionales mediante los cuales diferentes actores del sistema educativo y de formación formalizan la articulación entre sus programas y niveles de cualificación, con el fin de facilitar el tránsito de las personas entre distintas rutas de aprendizaje.

Educación posmedia

Conjunto de ofertas educativas y formativas disponibles una vez finalizada la educación básica secundaria (articulación con la media) o la educación media. Estas ofertas permiten a las personas avanzar en sus rutas de aprendizaje en la misma vía o entre diferentes vías del Sistema Nacional de Cualificaciones.

Movilidad

Se refiere al tránsito de las personas en las tres vías de cualificación definidas en el SNC, con el fin de promover rutas de aprendizaje,



Elementos generales del EMEVC y las características de las tres vías de cualificación en Colombia

¹El glosario completo está disponible para consulta y hace parte de los anexos de la presente guía.

trayectorias de cualificación, el reconocimiento de aprendizajes, las relaciones con el sector laboral y el aprendizaje a lo largo de la vida.

Son acciones que utilizan los actores de funcionamiento y armonización del EMEVC (instituciones oferentes o entes autorizados), que garantizan la equivalencia, autenticidad y valoración de los conocimientos, competencias y títulos para hacer realidad la movilidad.

Movilidad educativa

Es la posibilidad que tienen las personas de moverse entre las diferentes modalidades, niveles y ciclos (horizontal o verticalmente) dentro del sistema educativo, a partir de diferentes trayectorias de cualificación definidas en los catálogos sectoriales de cualificación. Aplica para la educación formal y la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH).

Movilidad formativa

Es la posibilidad que tiene la persona de moverse entre las diferentes modalidades y niveles establecidos en la vía del Subsistema de Formación para el Trabajo.

Movilidad laboral.

Transición entre el sistema educativo/formativo y el mundo del trabajo.

Los programas de educación y de formación deben constituirse como una oferta que promueva opciones de vinculación productiva como parte del aprendizaje a lo largo de la vida, así mismo, deben pensarse y

construirse no como programas terminales sino articulados entre sí y como respuesta a las necesidades sociales y del mundo laboral (MEN, 2022).

Movilidad entre las vías de cualificación

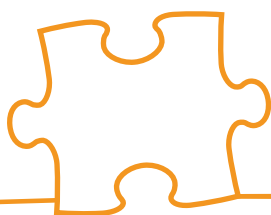
Posibilidad que tienen las personas de transitar entre las vías de cualificación y programas educativos, formativos y reconocimiento de aprendizajes previos (RAP), cumpliendo con los requisitos de ingreso.

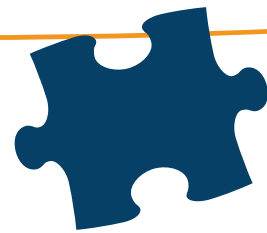
Es el conjunto de políticas, instrumentos, estrategias, componentes y procesos que permiten la movilidad de las personas entre las diferentes vías de cualificación: Educativa, Subsistema de Formación para el Trabajo (SFT) y Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP), con el fin de promover las rutas de aprendizaje, las relaciones con el sector productivo, empresarial, cultural y social, así como el aprendizaje a lo largo de la vida (MEN, 2022).

Movilidad por las vías de cualificación

Es la posibilidad que tienen las personas de moverse de manera ascendente o descendente en las vías de cualificación y los niveles del MNC, teniendo en cuenta los requisitos de ingreso para cada nivel.

Hace referencia a la trayectoria que una persona natural nacional o internacional puede desarrollar acorde con sus intereses educativos, formativos, laborales en el contexto de la formación a lo largo de la vida, tanto por la vía educativa como por la vía del Subsistema de Formación para el Trabajo (SFT) (MEN, 2022).





Movilidad en doble vía

Es la posibilidad que tienen las personas de moverse de manera horizontal entre las vías de cualificación del mismo nivel del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), teniendo en cuenta los requisitos de ingreso.

Movilidad internacional

Es un proceso estratégico de cooperación entre las instituciones oferentes de educación y formación en el que los estudiantes, docentes y personal administrativo realizan actividades académicas en instituciones fuera del país, con el fin de realizar intercambio de saberes, promover la innovación y reducir la brecha de conocimientos, capacidades y competencias, así como favorecer la interculturalidad y lograr que los estudios cursados en otro país sean reconocidos en la institución de origen.

Ruta de aprendizaje

La ruta de aprendizaje es el conjunto organizado de oportunidades de formación y experiencias de aprendizaje, en las diferentes vías de cualificación, que una persona puede recorrer a lo largo de su vida, de acuerdo con sus intereses, habilidades, gustos y metas personales o profesionales, con el propósito de desarrollar y fortalecer sus competencias y avanzar progresivamente en su cualificación.

La ruta de aprendizaje facilita que cada persona construya su propio camino de formación, articulando distintos niveles educativos y experiencias formativas, para fortalecer sus trayectorias educativas y laborales, mejorar sus oportunidades de desarrollo y adaptarse a las

necesidades cambiantes del entorno productivo y social.

Son las opciones que eligen las personas para movilizarse entre las vías de cualificación, niveles educativos y formativos, y sectores económicos, de acuerdo con su proyecto de vida, intereses y su entorno, logrando así la progresión de sus aprendizajes (Construcción propia Equipo Red Mutis, 2021).

Sistema de Educación Posmedia en Bogotá

El Sistema de Educación Posmedia en Bogotá es una estructura integrada que organiza y articula las conexiones, decisiones, acciones y procedimientos que permiten a las personas construir trayectorias educativas, formativas y laborales continuas, posteriores a la educación media y articuladas con esta. Se concibe como un sistema de articulación que fortalece las relaciones entre las instituciones de educación y formación, el sector productivo, las entidades gubernamentales y los demás actores territoriales, garantizando coherencia, continuidad, reconocimiento y movilidad a lo largo de la vida.

Su propósito es promover el acceso, la permanencia, la progresión y la movilidad de los actores beneficiarios entre las diferentes vías de cualificación, favoreciendo el reconocimiento de los aprendizajes adquiridos en contextos educativos, formativos y laborales, y contribuyendo al cierre de brechas de acceso, pertinencia y oportunidades para el desarrollo personal, social y productivo. El sistema se

fundamenta en una educación-formación articulada con el trabajo y centrada en las trayectorias de vida de las personas.

Trayectoria educativa y formativa

Es el recorrido de aprendizaje que ha realizado una persona a lo largo de su vida, mediante el cual adquiere y demuestra competencias en diferentes contextos educativos o formativos. Incluye aprendizajes obtenidos en: la educación formal (educación media, técnica, tecnológica y universitaria), el Sistema de Formación para el Trabajo (SFT), la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), la Formación profesional integral (F P I), procesos de capacitación o formación sectorial, aprendizajes informales que puedan ser evaluados o reconocidos, entre otros.

La trayectoria formativa se caracteriza por acumular, desarrollar y certificar competencias, permitiendo que la persona avance en distintas vías de cualificación y continúe aprendiendo a lo largo de la vida.

Trayectoria laboral

Es el recorrido de experiencias de trabajo que una persona ha desarrollado a lo largo de su vida, en el cual aplica, fortalece y demuestra sus competencias en contextos productivos. Incluye experiencias como: empleo formal o informal, contratos laborales o de prestación de servicios, prácticas laborales o aprendizajes en empresa, emprendimientos o actividades productivas, participación en proyectos productivos, entre otros. La trayectoria laboral se sustenta en experiencias certificadas o verificables de trabajo, y refleja el desarrollo laboral, la

experiencia acumulada y la capacidad de desempeñarse en distintos roles ocupacionales.

Trayectorias de cualificación

Rutas que tiene una persona para facilitar la movilidad en el sistema educativo, formativo y laboral.

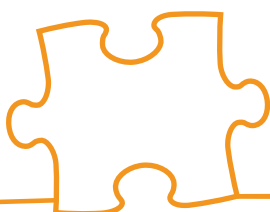
Corresponden a las alternativas de progresión sugeridas desde los catálogos sectoriales de cualificación, que las personas pueden elegir de acuerdo con sus intereses y necesidades de educación o formación (construcción propia, RUM, 2021).

Trayectorias de formación y movilidad

Recorridos educativos, formativos y laborales que las personas desarrollan a lo largo de la vida mediante rutas de aprendizaje flexibles, las cuales permiten adquirir, reconocer, acumular y certificar competencias y cualificaciones. Estas trayectorias facilitan la transición entre diferentes niveles, programas, instituciones y vías de cualificación del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), con el propósito de fortalecer su desarrollo personal, social, educativo y laboral.



Plataforma del Sistema
Nacional de Cualificaciones
(Ministerio del Trabajo)





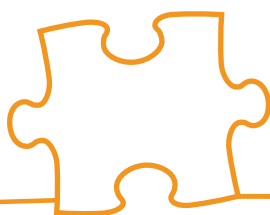
**Procesos habilitadores:
¿cómo se pueden
implementar los procesos y
promover las trayectorias?**

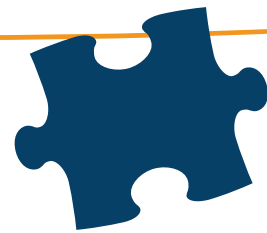
Los procesos habilitadores para la movilidad educativa y laboral constituyen el conjunto de mecanismos técnicos, académicos y administrativos que permiten reconocer, validar, homologar, certificar, acumular y transferir los aprendizajes adquiridos en contextos educativos, formativos y laborales. Estos procesos facilitan el tránsito de las personas entre programas, instituciones, niveles y vías de cualificación, fortalecen sus trayectorias de aprendizaje y promueven el aprendizaje a lo largo de la vida.

En el contexto actual, caracterizado por el aprendizaje a lo largo de la vida, las personas construyen su desarrollo personal, educativo y laboral mediante múltiples experiencias de educación, formación y trabajo. Estas experiencias no ocurren de manera aislada, por el contrario, configuran trayectorias que les permiten adquirir, fortalecer y certificar competencias en diferentes momentos y escenarios de su vida.

Para que estas trayectorias sean posibles y generen oportunidades reales de progresión, el Sistema de Educación Posmedia y el Sistema Nacional de Cualificaciones requieren procesos que faciliten la articulación entre las diferentes vías de cualificación, favoreciendo el tránsito entre programas, instituciones, niveles educativos y contextos laborales.

En este marco, los conceptos de trayectoria, ruta de aprendizaje y movilidad constituyen elementos fundamentales para comprender la manera en que las personas avanzan en sus procesos de cualificación. Las trayectorias representan el recorrido integral que cada persona ha realizado a partir de sus experiencias educativas, formativas y laborales acumuladas a lo largo de la vida. Por su parte, las rutas de aprendizaje son las opciones concretas que las personas eligen para desplazarse entre las diferentes vías de cualificación —educativa, subsistema de formación para el trabajo y Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP)—, así como entre los distintos niveles de educación y formación y las áreas de cualificación, de acuerdo con sus proyectos de vida. En consecuencia, una misma ruta de aprendizaje puede integrar programas de educación formal, procesos de formación para el trabajo, mecanismos de reconocimiento de competencias y experiencias laborales para construir un perfil de cualificación integral.





A su vez, la movilidad hace referencia a la posibilidad de transitar dentro del sistema de educación posmedia en las vías de cualificación. En este contexto, la movilidad educativa se define como la capacidad de las personas para desplazarse entre diferentes modalidades, vías, niveles y ciclos, ya sea de forma horizontal (entre programas del mismo nivel), como vertical (ascendiendo o descendiendo a niveles superiores o inferiores), a partir de las rutas de cualificación disponibles. Asimismo, la movilidad laboral posibilita la articulación entre los procesos de cualificación junto con las oportunidades de empleo.

En conjunto, estos conceptos proporcionan un marco que permite comprender cómo las personas pueden planear sus procesos de aprendizaje a lo largo de la vida, mediante la combinación de educación formal e informal, certificaciones, experiencias laborales y formación continua. De este modo, facilita entender la movilidad entre las diferentes vías de manera accesible. Estos conceptos permiten visualizar la educación y la formación como procesos flexibles, conectados y centrados en las necesidades, intereses y proyectos de vida de las personas, articulados mediante las ocupaciones definidas en la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC) y las competencias establecidas en el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC). Así, se fortalece el acceso a mayores oportunidades de aprendizaje, empleabilidad, productividad y desarrollo social en el país.

2.1 Qué es la trayectoria, la ruta de aprendizaje y la movilidad?

Para comprender de manera sencilla la diferencia entre trayectoria, ruta de aprendizaje y movilidad, puede imaginarse el caso de una persona que reside en el barrio Malecón del Río, en Barranquilla, y debe asistir a una reunión importante en el Centro Felicidad (CEFE), ubicado en la ciudad de Bogotá, en la calle 82 # 10-69.

El propósito consiste en llegar al destino de manera segura, eficiente y en el menor tiempo posible. Para ello, la persona utiliza una aplicación de navegación, como Waze, que le permite identificar las mejores alternativas de desplazamiento.

La ruta de aprendizaje: ¿por dónde pueden llegar?

Una vez la persona aterriza en Bogotá, la aplicación ofrece diferentes alternativas para llegar al Centro Felicidad (CEFE):

- Ruta 1: Calle 26 → NQS → Calle 72 → Carrera 7 → Calle 82 → destino.
- Ruta 2: Calle 26 → Calle 80 → Carrera 7 → Calle 82 → destino.
- Ruta 3: Calle 26 → Carrera Séptima → Calle 82 → destino.

Aunque las rutas conducen al mismo lugar, cada una presenta diferentes tiempos de recorrido, niveles de congestión y condiciones de movilidad particulares.

De manera análoga, las rutas de aprendizaje representan las diferentes alternativas que tienen las personas para alcanzar una misma cualificación o meta profesional. Por ejemplo, una persona puede llegar a desempeñarse como analista de datos, mediante un programa tecnológico, la acumulación de un conjunto de microcredenciales específicas de esa área, o el reconocimiento de los aprendizajes adquiridos a través de su experiencia laboral.

La movilidad: ¿cómo se desplazan por la ruta?

Una vez seleccionada la ruta, las personas pueden elegir distintos medios de transporte para recorrerla, entre ellos:

- TransMilenio.
- Taxi.
- Transporte empresarial.
- Vehículo particular.

Cada una de estas opciones permiten avanzar por la ruta elegida y acercarse a su destino.

De manera equivalente, en los ámbitos educativo y laboral, la movilidad corresponde a los procesos que permiten a las personas desplazarse entre diferentes programas, instituciones, niveles de formación o vías de cualificación. Por ejemplo, mediante la homologación de estudios, el reconocimiento de saberes, el reconocimiento de la experiencia laboral, los exámenes de suficiencia o la transferencia de créditos académicos, las personas pueden avanzar de manera más eficiente hacia sus objetivos de formación y empleo.

La trayectoria: ¿qué camino han recorrido para llegar al lugar en el que se encuentran?

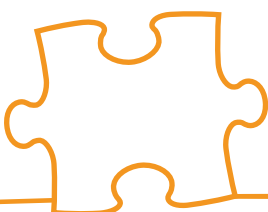
La trayectoria corresponde al recorrido integral que realizan las personas desde su punto de partida hasta su destino final. En este ejemplo, la trayectoria inicia en su lugar de residencia ubicado en Barranquilla, y finaliza con su llegada al Centro Felicidad en Bogotá.

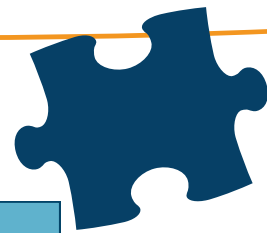
La trayectoria comprende todas las etapas del viaje, incluyendo el desplazamiento hacia el aeropuerto, el vuelo con destino a Bogotá, el recorrido desde el Aeropuerto El Dorado hasta el destino final y la llegada al lugar de la reunión.

De manera análoga, en el Sistema de Educación Posmedia, la trayectoria corresponde al recorrido educativo, formativo y laboral que han desarrollado las personas a lo largo de su vida con el propósito de alcanzar sus metas de cualificación, empleabilidad y desarrollo profesional.

A modo de reflexión

Así como la aplicación de navegación Waze, permite a las personas identificar las diferentes rutas y medios de transporte para desplazarse al Centro Felicidad desde Barranquilla, el Sistema de Educación Posmedia ofrece múltiples rutas de aprendizaje y procesos de movilidad que posibilita a las personas fortalecer sus trayectorias de formación y desarrollo laboral.





Por esta razón, es importante destacar los siguientes conceptos:

- La trayectoria corresponde al recorrido completo desde el punto de partida que las personas realizan hasta llegar a la meta educativa o laboral.
- La ruta de aprendizaje comprende los diferentes caminos posibles para alcanzar dichas metas.
- La movilidad hace referencia a los mecanismos que facilitan el avance por los caminos de manera flexible y eficiente.

“El propósito no consiste en que todas las personas recorran exactamente el mismo camino, sino que dispongan de diversas alternativas para alcanzar sus objetivos educativos y laborales de manera pertinente, reconocida y con las mayores oportunidades para su desarrollo personal y profesional”.



Informe sobre cómo se relaciona el aprendizaje a lo largo de la vida con políticas públicas y prácticas con diversos grupos.



Lineamientos operativos para el funcionamiento del EMEVC en las tres vías de cualificación.

2.2 Definición de los procesos habilitadores para la movilidad

Como se expuso anteriormente, los procesos habilitadores para la movilidad educativa y laboral constituyen el conjunto de mecanismos técnicos, académicos y administrativos que permiten reconocer, validar, homologar, certificar, acumular y transferir los aprendizajes adquiridos en contextos educativos, formativos y laborales.

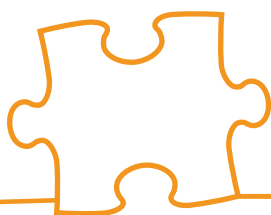
Estos procesos facilitan el tránsito de las personas entre programas, instituciones, niveles y vías de cualificación, fortalecen sus trayectorias de aprendizaje y promueven el aprendizaje a lo largo de la vida.

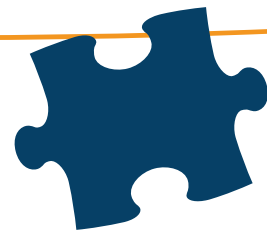
El presente apartado consolida los resultados obtenidos durante el proceso de diseño, validación y verificación de los procesos, procedimientos e instrumentos desarrollados en el marco del piloto de trayectorias de formación y movilidad educativa, realizado mediante el Convenio No. ATENEA-500-2025, suscrito entre la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología (ATENEA), y la Universidad de los Andes.

La propuesta técnica se estructuró como un piloto concebido como un escenario de cocreación interinstitucional, orientado a fortalecer las condiciones de articulación y movilidad entre las diferentes vías de cualificación, promover la movilidad educativa, formativa y laboral, y consolidar las trayectorias de las personas que aprenden a lo largo de la vida.

El desarrollo metodológico del piloto permitió diseñar, validar y verificar, de manera participativa, los procesos relacionados con la comprobación de resultados de aprendizaje, los exámenes de suficiencia, el reconocimiento de la experiencia laboral, el reconocimiento de saberes, la homologación y el reconocimiento de estudios, así como la acumulación y la transferencia de créditos académicos. Para esto, se integraron criterios de trazabilidad, objetividad, pertinencia, verificabilidad y gobernanza institucional, entendiendo que la construcción técnica de estos procesos se fundamentó en los referentes del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), el enfoque de resultados de aprendizaje, la Clasificación Única de Ocupaciones de Colombia (CUOC) y las dinámicas propias de los sectores productivo y educativo.

A continuación, se presentan los procesos cocreados:





Procesos habilitadores para la movilidad

Facilitando trayectorias educativas y laborales en Colombia





1. **Comprobación de resultados de aprendizaje:** proceso mediante el cual se verifican, evidencian y documentan los conocimientos, las destrezas y las actitudes que las personas han alcanzado a través de procesos educativos, formativos o de experiencia laboral, en correspondencia con el desempeño en una ocupación.



2. **Examen de suficiencia:** proceso de evaluación confiable y pertinente, mediante el cual se comprueba que las personas conocen, comprenden y saben hacer, permitiendo el reconocimiento y la progresión en las rutas de aprendizaje y la movilidad educativa, formativa y laboral.



3. **Reconocimiento de experiencia laboral:** proceso mediante el cual se identifican, valoran y acreditan los aprendizajes y competencias que las personas han desarrollado a lo largo de sus trayectorias laborales, en las dimensiones del ser, del saber y del hacer.

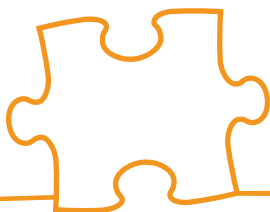


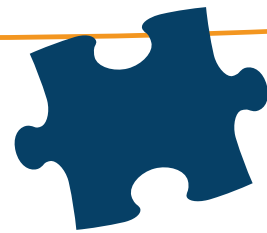
4. **Validación de estudios:** proceso mediante el cual se formalizan y certifican las competencias correspondientes a los niveles de estudios de educación básica y media, a través de los mecanismos establecidos y la normatividad vigente, permitiendo la continuidad educativa y la movilidad hacia otras rutas formativas o laborales.

La validación de estudios en Colombia corresponde a la educación básica y media académica y cuenta con dos acepciones:

a. Como proceso que se lleva a cabo por parte de las instituciones educativas para validar un grado específico, en los casos establecidos en el Decreto Único Reglamentario 1075 de 2015, sección 4, subsección 1, cuando el estudiante pueda demostrar que ha logrado los conocimientos, habilidades y destrezas en cada una de las áreas obligatorias y fundamentales establecidas para los grados de la educación básica y media académica.

b. Como proceso mediante el cual una persona accede a la certificación estudios básicos o medios, mediante la presentación de un examen que mide los conocimientos que ha alcanzado en áreas como matemáticas, comunicación y lenguaje, inglés, ciencias sociales, ciencias naturales y filosofía. Artículo 52. de la Ley 30 de 1992





5. **Reconocimiento de saberes:** proceso mediante el cual se identifican, valoran y certifican los conocimientos, las actitudes y las habilidades que las personas han adquirido a lo largo de sus trayectorias de vida, en distintos contextos, facilitando su reconocimiento en los ámbitos educativo y productivo, promoviendo la inclusión, la movilidad y la equidad.



6. **Homologación:** proceso mediante el cual se reconocen y establecen equivalencias entre formaciones previas y resultados de aprendizaje comprobables provenientes de otras instituciones, con el fin de facilitar la continuidad o vinculación a un nuevo proceso de formación. Proceso de reconocimiento formal que las instituciones oferentes de programas de educación y de formación en Colombia otorgan a los estudios parciales realizados por una persona, ya sea dentro o fuera del país. Consiste en hacer equivalencia de materias, cursos, asignaturas, competencias o resultados de aprendizaje, facilitando el ingreso a un programa que le permita continuar sus estudios. (Ministerio de Educación Nacional, s.f.) De acuerdo con lo definido por el Ministerio de Educación Nacional (MEN, s.f.), homologar estudios o saberes es competencia de las instituciones de educación superior, las cuales, en el marco de su autonomía, definen los procedimientos para este fin. Asimismo, en el artículo 62 de la Ley 962 de 2005, modificado y complementado por la Ley 2136 de 2021 de Política Migratoria, se establece que “en adelante, la homologación de estudios parciales cursados en el exterior será realizada directamente por la institución de Educación Superior en la que el interesado desee continuar sus estudios” (art. 62).



7. **Convalidación de títulos y certificados:** Es el proceso de reconocimiento que el Ministerio de Educación Nacional efectúa sobre un título de educación superior otorgado por una institución legalmente autorizada en el país de origen. Este reconocimiento permite adquirir los mismos efectos académicos y legales en Colombia que tienen los títulos otorgados por las instituciones de educación superior colombianas.

Artículo 2.6.6.15. D U R 1075. Convalidación de certificados obtenidos en otros países. Las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano que cuenten con la certificación de calidad de la formación para el trabajo tanto institucional como la de programas, podrán convalidar los certificados o diplomas otorgados por una institución extranjera legalmente reconocida por la entidad competente en el respectivo país, para expedir certificados de educación para el trabajo y el desarrollo humano o su equivalente. Por esta convalidación la institución de educación para el trabajo y el desarrollo humano podrá cobrar hasta 13,15 UVT.

(Inciso MODIFICADO por el Art. 53 del Decreto 2642 de 2022) El rector o director de la institución educativa estatal o privada deberá reportar a la Secretaría de Educación, acerca de la entidad territorial certificada en educación y las convalidaciones realizadas durante el respectivo año. Dicho reporte y las certificaciones que se expidan, tendrán como soporte el registro que se lleve en los libros o archivos magnéticos que debe conservar la institución educativa, por tal motivo, el Ministerio de Educación Nacional definirá los requisitos para la convalidación de los certificados. (Decreto 4904 de 2009, artículo 6.6).

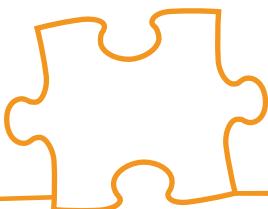


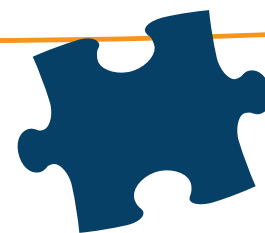
8. **Reconocimiento, acumulación y transferencia de créditos académicos (RATC):** proceso mediante el cual se valoran, reconocen, acumulan y trasladan los créditos académicos alcanzados por un estudiante, de acuerdo con los lineamientos institucionales, facilitando la movilidad entre programas, instituciones y niveles educativos y fortaleciendo las rutas de aprendizaje.

El propósito fundamental del sistema de créditos desde la perspectiva de movilidad está enmarcado en facilitar a las personas la transferencia, el reconocimiento y la acumulación de sus resultados de aprendizaje evaluados para lograr una cualificación o dar continuidad en el aprendizaje permanente (MEN, 2022).



Marco Regional de
Cualificaciones de América
Latina – Propuesta (OIT/
Cinterfor, UNESCO y OEA)





Los procesos habilitadores de la movilidad educativa, formativa y laboral no se aplican de manera uniforme en todas las rutas de aprendizaje ni generan los mismos efectos o trayectorias para todas las personas que integran el ecosistema. Su implementación depende de las necesidades, los intereses, los objetivos y características de cada persona, así como de las condiciones institucionales, normativas y operativas de las organizaciones que participan en dichos procesos.

En este contexto, la selección, articulación e implementación de los procesos debe responder a las necesidades de las personas beneficiarias, a los propósitos de movilidad que se pretenden alcanzar y a la participación coordinada de las instituciones educativas, las entidades de formación, las organizaciones del sector productivo y los demás actores responsables de hacer posible el tránsito efectivo entre las diferentes rutas de cualificación.

La siguiente tabla presenta la relación entre los procesos habilitadores de la movilidad y su

contribución al desarrollo de las trayectorias educativas, formativas y laborales, así como a los diferentes tipos de movilidad que las personas pueden experimentar a lo largo de su vida. Cada uno de estos procesos cumple una función específica dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones, al permitir el reconocimiento de los aprendizajes previos, la experiencia laboral, los estudios cursados y los títulos obtenidos en diferentes contextos, tanto nacionales como internacionales.

Asimismo, la identificación de los procesos que contribuyen a cada trayectoria y tipo de movilidad permite comprender la manera en que estos mecanismos favorecen el acceso, la permanencia, la progresión y el reconocimiento de aprendizajes. En consecuencia, promueven transiciones más flexibles entre la educación, la formación y el mundo del trabajo, al tiempo que favorecen la construcción de rutas de aprendizaje permanente, articuladas con las necesidades de las personas y el sector productivo.

Procesos y trayectorias

Proceso habilitador	Trayectoria formativa/educativa	Trayectoria laboral	Movilidad educativa	Movilidad formativa	Movilidad laboral
Comprobación de Resultados de Aprendizaje	✓	✓	✓	✓	✓
Examen de Suficiencia	✓	✓	✓	✓	✓
Reconocimiento de Experiencia Laboral	✓	✓	✓	✓	✓

Proceso habilitador	Trayectoria formativa/ educativa	Trayectoria laboral	Movilidad educativa	Movilidad formativa	Movilidad laboral
Reconocimiento de Saberes	✓	✓	✓	✓	✓
Homologación	✓		✓	✓	
RATC	✓		✓	✓	
Convalidación de títulos y certificados	✓	✓	✓	✓	✓
Validación de estudios	✓	✓	✓		✓

2.3 ¿Cómo implementar los procesos para el fortalecimiento de las trayectorias, la definición de rutas de aprendizaje y la movilidad educativa y laboral?

Las trayectorias de formación, educación y laborales constituyen el resultado de las múltiples experiencias de aprendizaje, trabajo y desarrollo personal que las personas construyen a lo largo de su vida. Estas trayectorias no se limitan a la educación formal, por el contrario, integran los aprendizajes obtenidos mediante la experiencia laboral, la formación para el trabajo, la educación superior, los cursos de actualización, las experiencias internacionales y los conocimientos desarrollados en diversos contextos sociales y culturales.

Comprender la manera en que se configuran estas trayectorias permiten identificar las rutas de aprendizaje que siguen las personas para alcanzar sus objetivos profesionales, así

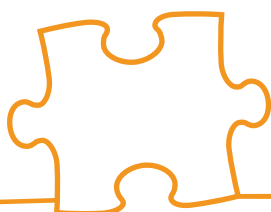
como reconocer los mecanismos que facilitan su movilidad entre las diferentes rutas de cualificación.

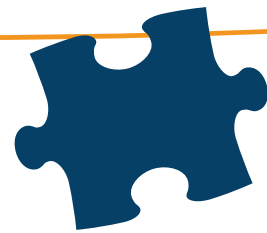
Con el propósito de ilustrar la contribución de estos procesos al fortalecimiento de las trayectorias educativas y laborales dentro del ecosistema de educación posmedia, se presenta el siguiente estudio de caso:

Estudio de caso sobre Carolina

A lo largo de veinte años de experiencia, Carolina, profesional de 46 años, ha consolidado una trayectoria sólida en el sector hotelero y gastronómico. Su vida laboral inició en cargos operativos y de atención al cliente. Con el transcurrir de los años, fue ascendiendo hasta asumir cuatro cargos diferentes, donde fortaleció sus competencias en servicio al cliente, gestión de equipos y administración operativa.

Este proceso culminó con su nombramiento como jefe de área, cargo desde el cual coordina





procesos, lidera equipos de trabajo y garantiza la calidad en la prestación del servicio.

Su trayectoria formativa se ha caracterizado por la articulación entre la educación formal y la capacitación continua. Inicialmente, obtuvo certificados de formación técnica en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), los cuales contribuyeron como base para su vinculación en el sector. Posteriormente, aprovechó la oferta de educación superior en modalidad a distancia de una institución de educación superior ubicada en el departamento de Cundinamarca, donde cursó un programa profesional relacionado con la administración hotelera y la gestión turística. Esta formación fortaleció sus competencias gerenciales y conocimientos de gestión estratégica.

De manera complementaria, ha participado en diversos cursos de actualización, tanto

en Colombia como en el exterior, que han enriquecido su perfil profesional. Estos cursos de formación orientados a temas como servicio al cliente, mercadeo gastronómico, gestión de equipos y cultura organizacional, han favorecido su crecimiento profesional reflejándose en los ascensos obtenidos dentro de las empresas en las que ha laborado.

Asimismo, sus experiencias internacionales han sido oportunidades de aprendizaje significativo: el contacto con diferentes culturas y sus prácticas de hospitalidad, le ha permitido enfocarse en ampliar sus habilidades en la prestación del servicio al cliente, como también, el aprender a valorar la influencia del contexto local y su experiencia de calidad. Como resultado, ha fortalecido su capacidad de liderazgo promoviendo las buenas prácticas dentro de su equipo de trabajo, contribuyendo al mejoramiento en la experiencia con los usuarios.

Trayectoria profesional y educativa: Liderazgo en hospitalidad



Análisis de la historia de Carolina

1. ¿Cuál es la trayectoria educativa y formativa de Carolina?

Se identifica que Carolina inició su proceso formativo mediante estudios técnicos en servicios hoteleros en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Posteriormente, cursó estudios profesionales relacionados con la administración hotelera y la gestión turística. De igual forma, complementó su formación mediante cursos de actualización de carácter nacional e internacional, además de los aprendizajes adquiridos a través de experiencias de viaje y relaciones interculturales.

2. ¿Cuál es la trayectoria laboral de Carolina?

Se evidencia que Carolina comenzó su trayectoria laboral desempeñando cargos operativos y de atención al cliente en establecimientos hoteleros y de servicios gastronómicos. Posteriormente, ascendió a cargos de mayor responsabilidad como supervisión y coordinación, hasta desempeñarse como jefe de área, liderando equipos de trabajo y procesos de servicio.

3. ¿Cómo inició la ruta de aprendizaje de Carolina?

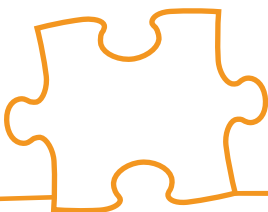
Se observa que la ruta de aprendizaje de Carolina inició con su formación técnica en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Posteriormente, se fortaleció mediante la experiencia laboral, complementada con la educación superior, sumada a la capacitación continua, concluyendo con los aprendizajes derivados de las experiencias internacionales.

4. ¿Qué tipo de formación y aprendizajes ha obtenido Carolina y con cuál vía de cualificación podrían asociarse?

Se identifica que Carolina ha desarrollado procesos de formación técnica, educación superior y cursos de actualización, complementados con aprendizajes obtenidos a partir de la experiencia laboral y de las relaciones interculturales durante sus viajes.

A continuación, la siguiente tabla resume el tipo de formación o vía de cualificación de la trayectoria educativa/formativa de Carolina.

Referente internacional
sobre reconocimiento,
acumulación y portabilidad
de aprendizajes y
empleabilidad.





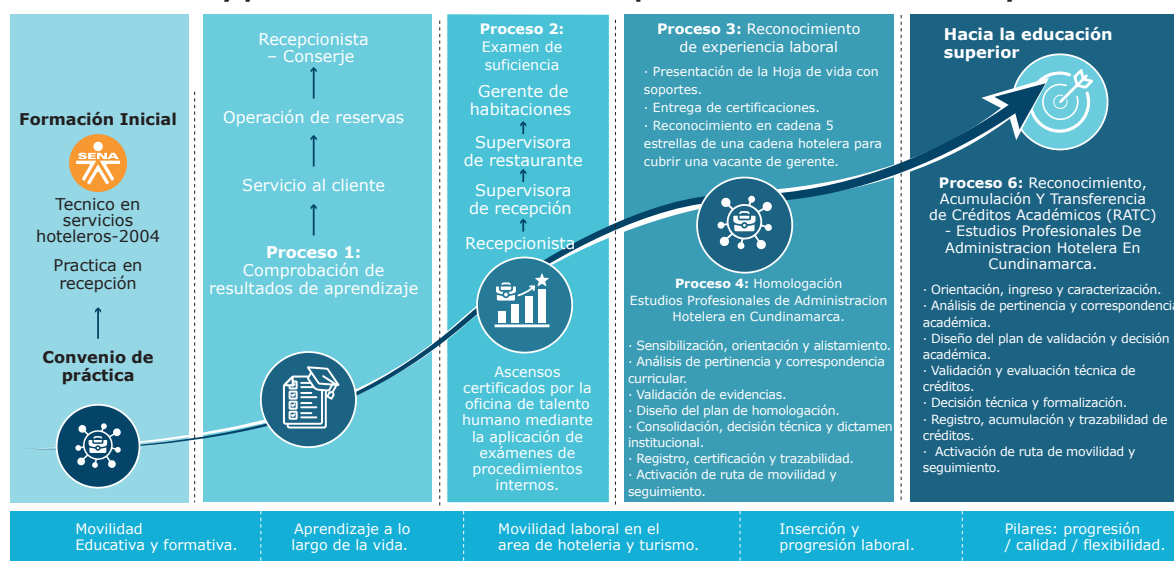
Tipo de formación o vía de cualificación de la trayectoria educativa/formativa

Formación/ Educación	Descripción
Técnico en servicios hoteleros (SENA).	Formación Profesional Integral.
Estudios profesionales en administración hotelera y gestión turística.	Vía de Cualificación Educativa.
Cursos de actualización y capacitación.	Oferta en educación informal.
Aprendizajes relacionados con la experiencia laboral.	Vía de Cualificación Educativa, Vía de Cualificación del Subsistema de Formación para el Trabajo (SFT), Vía de Cualificación por Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP).
Aprendizajes obtenidos a través de los viajes realizados y las experiencias internacionales.	Vía de Cualificación Educativa, Vía de Cualificación en Formación para el Trabajo (SFT), Vía de Cualificación por Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP).

Los procesos habilitadores para la movilidad, entre los que se incluyen la comprobación de resultados de aprendizaje, el examen de suficiencia, el reconocimiento de la experiencia laboral, el reconocimiento de saberes, la homologación, el reconocimiento, la acumulación

y la transferencia de créditos académicos (RATC), la convalidación de títulos y certificados, así como la validación de estudios, han contribuido a la trayectoria educativa, formativa y laboral de Carolina. Entre los principales aportes de estos procesos se destacan los siguientes:

Procesos y procedimientos habilitadores para la movilidad educativa y laboral



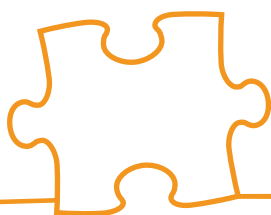
A partir de lo expuesto anteriormente, se analizan los procesos que ha puesto en práctica Carolina durante los últimos veinte años.

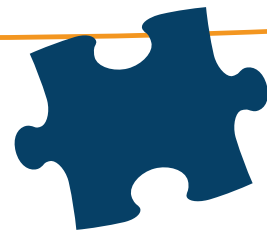
A lo largo de su trayectoria, Carolina construyó un proceso de aprendizaje continuo que combinó educación formal, formación complementaria, experiencia laboral, liderazgo de equipos y actualización permanente. Al identificar una nueva oportunidad de crecimiento profesional, participó en un proceso de orientación donde conoció las alternativas de movilidad y recibió acompañamiento para organizar toda la evidencia de su trayectoria. Para ello, recopiló certificados académicos, contenidos programáticos de los estudios realizados, certificaciones de cursos, constancias laborales, evaluaciones de desempeño, reconocimientos obtenidos y evidencias de proyectos desarrollados durante su carrera.

Posteriormente, la institución analizó la correspondencia entre los aprendizajes adquiridos por Carolina y los resultados de aprendizaje exigidos para el nuevo programa o cualificación. Este análisis permitió establecer cuáles competencias ya habían sido desarrolladas mediante sus estudios previos, cuáles habían sido fortalecidas durante el ejercicio laboral y cuáles podían acreditarse a partir de experiencias de liderazgo, solución de problemas, atención al cliente y gestión de equipos. Asimismo, se identificaron algunos aprendizajes que requerían fortalecimiento mediante procesos complementarios de nivelación.

Con base en este análisis, Carolina participó en diferentes mecanismos de validación, entre ellos entrevistas técnicas, revisión de productos y proyectos desarrollados, análisis de evidencias laborales y, cuando fue necesario, demostraciones prácticas y exámenes de suficiencia para comprobar el dominio de determinados conocimientos. Los resultados obtenidos permitieron al comité técnico determinar qué créditos académicos podían ser reconocidos y transferidos, cuáles asignaturas podían homologarse y qué competencias adquiridas mediante la experiencia laboral y la formación complementaria podían ser reconocidas formalmente.

Finalmente, la institución formalizó los reconocimientos otorgados y diseñó una ruta de formación flexible que le permitió continuar su proceso de cualificación sin duplicar aprendizajes previamente adquiridos. Gracias a ello, Carolina accedió a procesos de homologación, reconocimiento de experiencia laboral, reconocimiento de saberes, comprobación de resultados de aprendizaje, reconocimiento, acumulación y transferencia de créditos académicos y, en algunos componentes específicos, exámenes de suficiencia. Su caso demuestra cómo una trayectoria construida mediante diferentes experiencias educativas, laborales y personales puede convertirse en un activo que favorece la movilidad educativa y laboral, promoviendo una progresión más eficiente y centrada en los aprendizajes realmente alcanzados.





1. ¿Cuáles procesos han fortalecido su trayectoria educativa?

Los procesos que fortalecieron su trayectoria educativa fueron:

- Comprobación de resultados de aprendizaje, realizado por el jefe de recepción de su lugar de trabajo en Guasca-Cundinamarca.
- Examen de suficiencia
- Reconocimiento de saberes.
- Homologación.
- Reconocimiento de Aprendizajes por trayectorias y Créditos (RATC).
- Validación de estudios.

2. ¿Cuáles procesos han fortalecido su trayectoria laboral?

Los procesos que fortalecieron su trayectoria laboral fueron:

- Reconocimiento de la experiencia laboral.
- Reconocimiento de saberes.
- Comprobación de resultados de aprendizaje.
- Examen de suficiencia.

3. ¿Cuál ha sido su ruta de aprendizaje?

La ruta de aprendizaje se desarrolló de la siguiente manera:

- Formación técnica.
- Experiencia laboral.
- Cursos de actualización.
- Ascensos laborales.
- Estudios profesionales.
- Aprendizaje intercultural.
- Competencias de liderazgo.
- Jefatura de área.

Reflexión:

El caso de Carolina evidencia cómo la articulación entre la formación académica, y la experiencia laboral, el aprendizaje continuo y el reconocimiento de saberes permite construir trayectorias sólidas y generar oportunidades reales de crecimiento profesional. Gracias a la implementación de diversos procesos habilitadores para la movilidad educativa y laboral, se consolidaron competencias en distintos niveles de cualificación, lo que posibilitó un avance progresivo desde cargos operativos hasta el desempeño de un cargo correspondiente al tercer nivel de responsabilidad dentro del sector hotelero. De este modo, en este caso se demuestra que las trayectorias de aprendizaje no son lineales, ni responden a un único recorrido, por el contrario, se configuran a partir de múltiples experiencias adquiridas en contextos educativos, laborales, sociales y culturales.

De igual manera, el análisis permite evidenciar que el conocimiento, la apropiación y la implementación efectiva de los procesos habilitadores constituyen factores determinantes para favorecer la movilidad educativa y laboral. Cuando mecanismos como el reconocimiento de la experiencia laboral, la homologación, el reconocimiento de saberes, la comprobación de resultados de aprendizaje y la validación de créditos son claros, accesibles y comprensibles para las personas usuarias, estas pueden avanzar con mayor facilidad hacia el logro de sus metas académicas y profesionales. En contraste, cuando dichos procesos resultan ser complejos,

con escasa articulación institucional o presentan dificultades de comprensión, las trayectorias pueden prolongarse innecesariamente, limitar las oportunidades de desarrollo o incluso conducir al abandono o la modificación de las rutas de aprendizaje.

Por esta razón, resulta fundamental que los actores que conforman el ecosistema de educación posmedia —empresas, instituciones de educación y formación, entidades gubernamentales y demás organizaciones vinculadas al Sistema Nacional de Cualificaciones—, comprendan, apropien e implementen estos procesos desde un enfoque centrado en las personas. Detrás de cada procedimiento existe una trayectoria de vida con experiencias, expectativas, necesidades y proyectos particulares. En consecuencia, el propósito de los procesos habilitadores de la movilidad educativa y laboral, trasciende el cumplimiento de procedimientos administrativos, orientándose a facilitar el acceso a oportunidades de aprendizaje, empleabilidad, productividad y bienestar a lo largo de la vida.

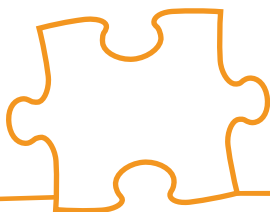
Cuando se presente un caso similar al de Carolina, es recomendable formular, entre otras, las siguientes preguntas orientadoras:

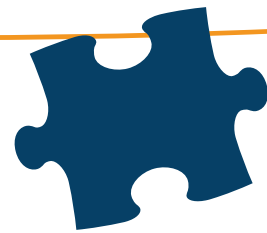
1. ¿Cuál ha sido la trayectoria educativa, formativa y laboral de la persona?
2. ¿Qué aprendizajes ha adquirido en los contextos educativo, laboral, social o comunitario?
3. ¿Qué competencias ha desarrollado y de qué manera las ha evidenciado?

4. ¿Cuál ha sido la ruta de aprendizaje que ha seguido para alcanzar sus objetivos?
5. ¿En cuáles vías de cualificación ha participado a lo largo de su trayectoria?
6. ¿Qué procesos habilitadores podrían reconocer o validar sus aprendizajes adquiridos?
7. ¿Qué barreras podrían limitar su movilidad educativa o laboral?
8. ¿Qué oportunidades de formación, reconocimiento o certificación podrían fortalecer su trayectoria?
9. ¿Qué actores institucionales deberían intervenir para facilitar su movilidad educativa y laboral?
10. ¿Cómo podría construirse una ruta de continuidad que favorezca su desarrollo personal, educativo y laboral?
11. ¿De qué manera contribuyen los procesos habilitadores al fortalecimiento de su bienestar, su empleabilidad y su proyecto de vida?



Estas preguntas permiten centrar el análisis en la persona y en sus necesidades reales, lo que facilita la construcción de trayectorias flexibles, inclusivas y pertinentes. Igualmente, promueven el aprendizaje a lo largo de la vida y favorecen la movilidad entre las diferentes vías de cualificación.





Recomendaciones para casos similares al de Carolina

Mantener actualizado el currículum, la hoja de vida y el portafolio para facilitar los procesos de movilidad.

La trayectoria de Carolina evidencia que los aprendizajes adquiridos en diversos escenarios — como la educación formal, la formación profesional integral, los cursos cortos, la experiencia laboral y el aprendizaje en el contexto laboral—, han sido determinantes para su crecimiento profesional. Sin embargo, para que dichos aprendizajes puedan ser objeto de procesos de movilidad, tales como la homologación, el reconocimiento de saberes, el reconocimiento de experiencia laboral, el Reconocimiento de Aprendizajes para la Trayectoria y la certificación (RATC), la validación de estudios o la convalidación, resulta indispensable mantener organizada y actualizada la evidencia de la trayectoria educativa y laboral.

¿Qué deben hacer los actores beneficiarios del Sistema de Educación Posmedia?

1. Mantener permanentemente actualizada la hoja de vida

La hoja de vida debe actualizarse cada vez que las personas:

- Cambien de cargo u ocupación.
- Obtengan una certificación o título académico.
- Finalicen un programa de formación.
- Participen en proyectos o procesos relevantes.

- Adquieran nuevas competencias o fortalezcan las existentes.

Mantener la hoja de vida actualizada permite evidenciar información precisa al momento de participar en procesos de selección, ascensos, reconocimiento de aprendizajes o ingreso a programas de formación.

2. Solicitar certificados laborales completos

Cada vez que finalicen un contrato laboral o se efectúe un cambio de cargo, las personas deben solicitar un certificado laboral completo que contenga la siguiente información:

- Nombre de la empresa.
- Fecha de ingreso y de retiro.
- Cargo desempeñado.
- Nivel jerárquico del cargo (operativo, técnico, tecnólogo, profesional, coordinador, jefe, gerente, entre otros).
- Descripción de las principales funciones desempeñadas.
- Responsabilidades asumidas durante el ejercicio del cargo.
- Competencias técnicas desarrolladas.
- Competencias transversales demostradas.
- Tiempo total de experiencia laboral acumulada en el cargo.

Los certificados laborales constituyen uno de los principales medios de verificación para los procesos de reconocimiento de experiencia laboral y de reconocimiento de saberes.

3. Crear un repositorio físico y digital de los certificados de educación y formación

Las personas deberán consolidar un repositorio físico y digital donde almacene:

- Diplomas.
- Actas de grado.
- Certificados de estudios.
- Certificados de asistencia.
- Microcredenciales.
- Insignias digitales.
- Certificaciones de competencias.
- Certificaciones de cursos virtuales.
- Certificaciones de participación en seminarios, congresos y seminarios web (webinars).
- Certificaciones internacionales.

Cada documento debe organizarse de manera sistemática, según la fecha de expedición, la institución que lo emitió y el área temática correspondiente, con el propósito de facilitar su consulta y presentación.

4. Conservar evidencias de desempeño laboral

Además de los certificados académicos y laborales, es recomendable conservar las siguientes evidencias:

- Evaluaciones de desempeño.
- Reconocimientos y distinciones otorgados.
- Cartas de recomendación.
- Informes técnicos o de gestión elaborados.
- Proyectos liderados o en los que se haya participado.
- Indicadores de las gestiones y las metas alcanzadas.
- Evidencias fotográficas o audiovisuales de las actividades desarrolladas.
- Publicaciones y presentaciones realizadas en contextos académicos o profesionales.

Estas evidencias fortalecen los procesos de reconocimiento de la experiencia laboral y la

validación de competencias adquiridas mediante la práctica profesional.

5. Construcción de un portafolio de trayectoria profesional

Además de la hoja de vida tradicional, las personas deberán elaborar un portafolio profesional que evidencie su trayectoria académica y laboral.

El portafolio puede incluir los siguientes elementos:

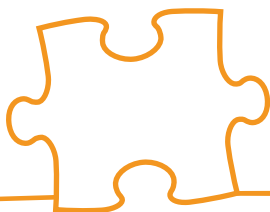
- Línea de tiempo de la formación académica y la experiencia laboral.
- Cargos desempeñados.
- Competencias desarrolladas.
- Logros y resultados obtenidos.
- Certificaciones académicas y laborales.
- Proyectos relevantes.
- Evidencias de aprendizaje obtenidas mediante educación formal, educación no formal y de aprendizaje informal.
- Participación en eventos académicos o profesionales.

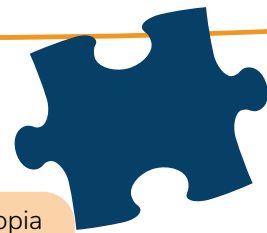
La elaboración de este portafolio facilita la comprensión integral de la trayectoria profesional por parte de instituciones educativas y empleadores.

6. Actualización permanente de los perfiles profesionales digitales

Se recomienda mantener actualizados de manera periódica los perfiles profesionales digitales, entre ellos:

- Perfil en LinkedIn.
- Portafolios profesionales digitales.
- Plataformas de búsqueda de empleo.
- Redes profesionales especializadas del sector.





La actualización permanente de estos espacios complementa la información en la hoja de vida tradicional, afianzando la visibilidad de los logros y competencias del perfil profesional.

7. Conservar la información con los programas cursados

Con el propósito de facilitar los procesos de homologaciones y reconocimientos académicos, se recomienda conservar de manera organizada la documentación correspondiente a los programas de formación cursados, que incluye:

- Certificados de calificaciones.
- Contenidos programáticos.
- Planes de estudio.
- Resultados de aprendizaje.
- Créditos académicos cursados.
- Intensidad horaria de cada programa.

Esta documentación suele ser requerida por las instituciones educativas para reconocer estudios previos.

8. Organizar la información en formato digital

Se recomienda disponer de una carpeta o archivo digital organizado por categorías, entre estas se encuentran:

- Educación formal.
- Formación profesional integral.
- Formación para el trabajo.
- Educación informal.
- Cursos de corta duración.
- Certificaciones.
- Experiencia laboral.
- Proyectos desarrollados.
- Reconocimientos obtenidos.
- Evidencias de desempeño.

De este modo, se aconseja mantener una copia de seguridad de toda la documentación en un servicio de almacenamiento o en la nube informática, con el fin de prevenir la pérdida de información.

9. Actualizar periódicamente la ruta de aprendizaje

Se recomienda revisar y actualizar la ruta de aprendizaje, como mínimo, una vez al año.

Durante esta revisión es conveniente examinar los siguientes aspectos:

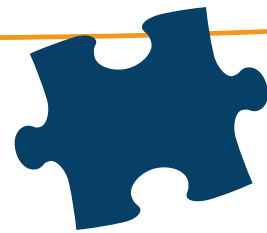
- Competencias desarrolladas.
- Competencias que requieren fortalecimiento.
- Nuevos intereses académicos y profesionales.
- Oportunidades de movilidad educativa o laboral.
- Programas de formación que permitan la continuidad en la trayectoria de aprendizaje y desarrollo profesional.

Recomendación final

La movilidad educativa, formativa y laboral depende, en gran medida, de la capacidad de las personas para demostrar los conocimientos, las habilidades y los logros adquiridos a lo largo de su vida. En este sentido, mantener actualizados la hoja de vida, el portafolio de evidencias y un archivo documental, facilita el desarrollo de procesos como la homologación de estudios, el reconocimiento de saberes, el reconocimiento de la experiencia laboral, la validación de estudios y la convalidación de títulos. En consecuencia, la organización sistemática y permanente de la trayectoria académica y profesional, es un recurso indispensable que favorece el acceder a futuras movilizaciones de formación, con el fin de aprovechar nuevas oportunidades de aprendizaje y empleo.



Metodología de los procesos



Los elementos definidos para cada uno de los procesos, asociados con el procedimiento, la descripción, las actividades, los responsables, los instrumentos y las evidencias, corresponden a una propuesta técnica construida en el marco del piloto para el diseño y validación de procesos orientados a la movilidad educativa, formativa y laboral. Esta propuesta tiene como propósito constituirse en un referente orientador para las instituciones interesadas en fortalecer la movilidad educativa y laboral, en coherencia con los principios del Sistema Nacional de Cualificaciones y con las dinámicas de la educación posmedia.

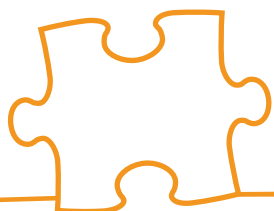
En este sentido, los procesos planteados no constituyen un modelo único, definitivo o de implementación obligatoria, por el contrario, representa una estructura de referencia susceptible de ajustes, adaptaciones y contextualizaciones de acuerdo con las características, las políticas institucionales, la naturaleza jurídica, la capacidad operativa, el modelo educativo, la estructura de gobernanza y el alcance de cada institución u organización participante. Por lo tanto, las instituciones u organizaciones podrán realizar las modificaciones que consideren pertinentes en los procedimientos, las actividades, los roles, los instrumentos, los flujos operativos y los mecanismos de decisión, de conformidad con sus necesidades institucionales, sus lineamientos internos y los marcos regulatorios aplicables.

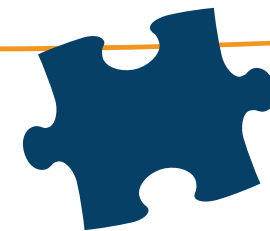
De igual manera, la definición de los responsables, los cargos, las instancias técnicas y los mecanismos de aprobación deberá adecuarse a las estructuras organizacionales y a los modelos de gobernanza de cada institución, garantizando, en todo momento, la claridad en la toma de decisiones, la trazabilidad de las actuaciones, la transparencia de los procesos y el cumplimiento de la normativa vigente.

Asimismo, los instrumentos y las evidencias propuestos podrán fortalecerse, ampliarse o complementarse según el nivel de complejidad de cada proceso, el tipo de formación, la vía de cualificación involucrada, los sistemas institucionales de información y las condiciones específicas de articulación con el sector productivo y con los demás actores del ecosistema educativo y laboral.

En todos los casos, se recomienda que las adecuaciones institucionales conserven como principios orientadores la calidad, la pertinencia, la flexibilidad, la objetividad, la comparabilidad de los aprendizajes, la trazabilidad, la inclusión y el enfoque centrado en las trayectorias de las personas. De igual forma, se espera que dichas adecuaciones promuevan mecanismos que faciliten la movilidad educativa y laboral, el reconocimiento de aprendizajes adquiridos a lo largo de la vida y el fortalecimiento del talento humano, con el fin de responder a las necesidades sociales y productivas de los territorios.

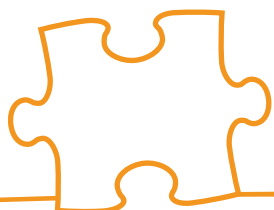
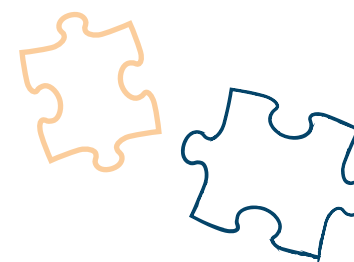
Proceso 1: Proceso de comprobación de resultados de aprendizaje Proceso mediante el cual se verifican, evidencian y documentan los conocimientos, destrezas y actitudes que las personas han alcanzado mediante procesos educativos, formativos o de experiencia laboral, en correspondencia con el desempeño en una ocupación.					
Procedimiento	Descripción	Actividades	Responsables	Instrumentos	Evidencias
Orientación, postulación y alistamiento	Etapa inicial donde se informa, orienta y acompaña al beneficiario en la comprensión del proceso en el Centro de Recursos para el Aprendizaje (CRA), verificando requisitos y organizando la información general para garantizar acceso, claridad y pertinencia.	- Orientar sobre alcance, beneficios y rutas del CRA. - Identificar necesidad del beneficiario (empleo, certificación, formación). - Verificar requisitos mínimos de acceso. - Aceptar y validar soportes iniciales. - Levantar y estructurar trayectoria (académica y laboral). - Apoyar organización del portafolio de evidencias. - Registrar el caso en sistema.	-Equipo de admisiones. -Instituciones de educación y formación. -Beneficiario Empresas.	- Guía CRA. - Formato de postulación. - Formato de requisitos mínimos de acceso «Checklist». - Ficha de trayectoria. - Formato de caracterización del actor beneficiario. - Registro del caso de evidencias.	- Formato de postulación diligenciado. - Formato de caracterización del actor beneficiario. - Formato diligenciado de requisitos mínimos de acceso verificados «Checklist». - Soportes iniciales del actor beneficiario. - Portafolio preliminar de evidencias. - Registro del caso de evidencias. - Acta de orientación.
2. Análisis de pertinencia y correspondencia	Etapa de análisis que permite determinar la correspondencia entre la experiencia del beneficiario y los resultados de aprendizaje, identificando brechas y viabilidad del proceso.	- Analizar evidencias frente a los resultados de aprendizaje por reconocer. - Aplicar matriz de correspondencia RA frente a la evidencia con relación al perfil ocupacional Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC/sector). - Identificar brechas de competencia. - Determinar aplicabilidad del CRA. - Especificar ruta preliminar (certificación, nivelación o formación).	-Equipo de admisiones. -Instituciones de educación y formación. -Empresas. -Evaluadores.	- Matriz de correspondencia RA frente a la evidencia. - Matriz de Perfil ocupacional (CUOC/sector). - Ficha de análisis técnico de brechas de competencia.	- Matriz de correspondencia RA frente a la evidencia diligenciada. - Matriz de análisis del perfil ocupacional. - Ficha de análisis técnico de brechas de competencia diligenciado.

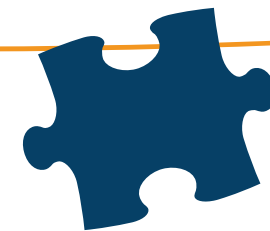




Proceso 1: Proceso de comprobación de resultados de aprendizaje Proceso mediante el cual se verifican, evidencian y documentan los conocimientos, destrezas y actitudes que las personas han alcanzado mediante procesos educativos, formativos o de experiencia laboral, en correspondencia con el desempeño en una ocupación.					
Procedimiento	Descripción	Actividades	Responsables	Instrumentos	Evidencias
3. Diseño del plan de evaluación	Etapa de estructuración del proceso evaluativo en la que se definen evidencias, instrumentos y criterios para garantizar validez, confiabilidad y pertinencia en la comprobación.	- Precisar tipos de evidencia requeridos. - Seleccionar métodos de evaluación (práctica, simulación, entrevista). - Diseñar instrumentos de evaluación. - Concretar criterios y niveles de desempeño. - Puntualizar cronograma de implementación del proceso. - Validar plan con de movilidad académica/ formativa/laboral.	-Evaluadores Comité de movilidad académica/ formativa/ laboral.	- Listado de evidencias aplicables. - Documento descriptivo de métodos de evaluación (práctica, simulación, entrevista). - Instrumentos de evaluación relacionando los criterios y niveles de desempeño. - Formato de cronograma de implementación del proceso. - Formato del plan de movilidad académica/ formativa/laboral.	- Listado de evidencias aplicables. - Documento descriptivo de métodos de evaluación (práctica, simulación, entrevista). - Instrumentos de evaluación relacionando. - los criterios y niveles de desempeño. - Formato de cronograma de implementación del proceso. - Formato de plan con de movilidad académica/ formativa/laboral.
4. Ejecución de la evaluación	Aplicación de instrumentos definidos para evidenciar el logro de los resultados de aprendizaje en condiciones reales o simuladas, garantizando objetividad y trazabilidad.	- Aplicar pruebas técnico-prácticas. - Evaluar el desempeño en contexto real o simulado. - Realizar entrevistas técnicas. - Validar autenticidad de evidencias. - Registrar resultados. - Recopilar evidencia audiovisual y documental.	-Evaluadores Comité de movilidad académica/ formativa/ laboral.	- Rúbricas de evaluación. - Pruebas técnicas. - Guía de observación estructurada. - Protocolo de simulación. - Formato de validación de evidencias.	- Informe de resultados de pruebas técnicas. - Formato validación de evidencias diligenciado. - Registros audiovisuales. - Portafolio validado - Actas de evaluación. - Reportes de desempeño.
5. Decisión técnica y dictamen	Proceso colegiado donde se consolidan los resultados de la evaluación y se define el nivel de logro del beneficiario, asegurando transparencia, coherencia y trazabilidad.	- Consolidar resultados. - Analizar el cumplimiento de Resultados de Aprendizaje (RA). - Determinar nivel alcanzado. - Concretar aprobación o rechazo. - Generar concepto técnico. - Registrar decisión.	-Comité de movilidad académica/ formativa/ laboral.	- Acta de comité de movilidad académica/ formativa/ laboral. - Matriz de decisión. - Formato de Informe técnico.	- Acta de comité de movilidad firmada. - Concepto técnico en matriz de decisión. - Formato de informe técnico consolidado.

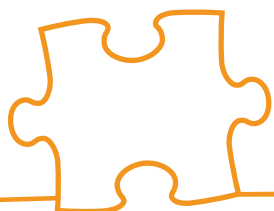
Proceso 1: Proceso de comprobación de resultados de aprendizaje Proceso mediante el cual se verifican, evidencian y documentan los conocimientos, destrezas y actitudes que las personas han alcanzado mediante procesos educativos, formativos o de experiencia laboral, en correspondencia con el desempeño en una ocupación.					
Procedimiento	Descripción	Actividades	Responsables	Instrumentos	Evidencias
6. Registro, certificación y trazabilidad	Formalización del resultado del proceso mediante registro institucional, emisión de certificaciones y aseguramiento de la trazabilidad y validez del proceso.	• Registrar resultados en sistema. • Emitir certificación del proceso de comprobación de resultados de aprendizaje. • Generar credenciales verificables. • Archivar documentación. • Garantizar trazabilidad y auditabilidad.	-Registro académico. -Evaluadores - Comité de Movilidad académica/ formativa/ laboral.	• Formato certificación. • Plataforma de credenciales digitales (cuando aplique). • Proceso del sistema de gestión documental.	• Certificado emitido. • Credencial digital emitida. • Registro en sistema de gestión documental.
7. Activación de ruta de movilidad y seguimiento	Etapa en la que el proceso se traduce en oportunidades reales de continuidad educativa, flexibilidad curricular para el fortalecimiento de trayectorias formativas y laborales del beneficiario.	• Diseñar plan de continuidad académica. • Formalizar matrícula o ingreso al nuevo trayecto. • Orientar procesos de nivelación complementaria. • Realizar acompañamiento académico. • Efectuar seguimiento a permanencia y progresión. • Evaluar impacto del proceso de movilidad.	-Instituciones de educación y formación. -Beneficiario. -Responsable de bienestar institucional. -Coordinaciones académicas. -Sector productivo (cuando aplique).	• Formato de ruta formativa individual. • Formato de plan de nivelación • Formato de seguimiento. • Sistema de permanencia estudiantil.	• Matrícula formalizada. • Plan individual de ruta de aprendizaje. • Reportes de seguimiento. • Formato de plan de nivelación diligenciado. • Formato de seguimiento. • Ingreso al sistema de información.

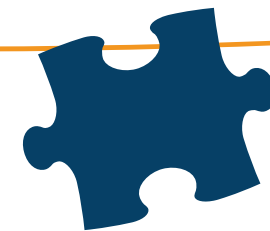




Proceso 2: Proceso de Examen de suficiencia Proceso de evaluación confiable y pertinente, mediante el cual se comprueba lo que las personas conocen, comprenden y saben hacer, permitiendo el reconocimiento de aprendizajes y la progresión en las rutas de aprendizaje, así como la movilidad educativa, formativa y laboral.					
Procedimiento	Descripción	Actividades	Responsables	Instrumentos	Evidencias
1. Sensibilización, orientación y alistamiento	Etapa inicial orientada a garantizar la comprensión del proceso de examen de suficiencia, nivelar conceptos técnicos y organizar la información requerida para el proceso de evaluación.	- Orientar sobre alcance, beneficios y condiciones del examen. - Informar sobre requisitos mínimos de participación. - Caracterizar la ocupación de interés del beneficiario. - Registrar al beneficiario y organizar los soportes iniciales.	- IES/ETDH/SENA. - Facilitadores del proceso. - Beneficiario. - Comité técnico.	- Guía del examen de suficiencia. - Formato de inscripción. - Checklist de requisitos mínimos. - Formato de caracterización del beneficiario.	- Registro del beneficiario. - Instrumento diagnóstico diligenciado. - Formato de caracterización. - Acta de orientación. - Soportes iniciales del participante.
2. Análisis de pertinencia y alineación con resultados de aprendizaje	Etapa de revisión y análisis de correspondencia entre los resultados de aprendizaje, competencias y evidencias requeridas para validar la suficiencia.	- Analizar correspondencia entre los Resultados de Aprendizaje (RA) y las competencias. - Verificar alineación con el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) y los referentes ocupacionales. - Identificar evidencias aplicables para la comprobación. - Establecer riesgos de subjetividad o invalidez. - Puntualizar viabilidad técnica del examen.	- Evalúadores. - Comité de movilidad académica/ formativa/laboral. - Expertos sectoriales.	- Matriz de alineación RA frente a las competencias. - Matriz de evidencias aplicables. - Ficha de análisis técnico. - Matriz de riesgos y tensiones críticas.	- Matriz diligenciada. - Informe técnico de pertinencia. - Relación de evidencias definidas. - Registro de riesgos identificados.
3. Diseño del plan de evaluación del examen de suficiencia	Etapa de estructuración técnica del examen mediante la definición de evidencias observables, instrumentos confiables y criterios de valoración verificables.	- Describir tipologías de pruebas (conocimiento, desempeño y producto). - Diseñar escenarios de comprobación práctica. - Diseñar rúbricas analíticas y listas de chequeo. - Concretar criterios de valoración y niveles de desempeño. - Especificar protocolos de seguridad y trazabilidad. - Elaborar cronograma de aplicación.	- Evalúadores. - Expertos técnicos. - Comité técnico de movilidad.	- Rúbricas analíticas. - Listas de chequeo. - Casos de estudio. - Guías de simulación. - Protocolos de seguridad técnica. - Cronograma de aplicación.	- Instrumentos de evaluación diseñados. - Plan de evaluación aprobado. - Protocolos validados. - Cronograma consolidado.

Proceso 2: Proceso de Examen de suficiencia Proceso de evaluación confiable y pertinente, mediante el cual se comprueba lo que las personas conocen, comprenden y saben hacer, permitiendo el reconocimiento de aprendizajes y la progresión en las rutas de aprendizaje, así como la movilidad educativa, formativa y laboral.					
Procedimiento	Descripción	Actividades	Responsables	Instrumentos	Evidencias
4. Aplicación del examen de suficiencia	Ejecución del proceso evaluativo mediante pruebas objetivas y verificables orientadas a comprobar el logro de los resultados de aprendizaje.	• Ejecutar pruebas de conocimiento. • Aplicar pruebas de desempeño. • Emplear pruebas de producto o evidencias prácticas. • Realizar simulaciones y estudios de caso. • Registrar resultados y observaciones. • Recopilar evidencias audiovisuales y documentales.	• Evaluadores. • Comité técnico. • Expertos sectoriales.	• Pruebas técnicas diseñadas. • Protocolos de simulación. • Rúbricas de desempeño. • Formatos de registro de resultados.	• Resultados de pruebas. • Rúbricas diligenciadas. • Registros audiovisuales. • Productos desarrollados por el beneficiario. • Reportes de desempeño en formatos de registro de resultados.
5. Consolidación, valoración y dictamen técnico	Etapa de análisis y consolidación de resultados para determinar el nivel de suficiencia alcanzado por el beneficiario.	• Consolidar resultados de evaluación. • Analizar cumplimiento de resultados de aprendizaje. • Verificar suficiencia técnica y desempeño observado. • Determinar aprobación, nivelación o no aprobación. • Exponer concepto técnico. • Registrar decisión institucional.	• Comité de movilidad académica/ formativa/ laboral. • Evaluadores.	• Matriz de decisión. • Acta de comité técnico. • Formato de informe técnico consolidado.	• Concepto técnico emitido en matriz de decisión. • Informe técnico consolidado.
6. Registro, certificación y trazabilidad	Formalización institucional del resultado del examen mediante el registro, certificación y aseguramiento de la auditabilidad del proceso.	• Registrar resultados en sistema institucional. • Emitir certificación y /o homologación. • Generar credenciales digitales verificables. • Archivar documentación y soportes. • Garantizar trazabilidad y auditoría técnica.	• Registro académico. • Comité técnico. • Evaluadores.	• Formato de certificación de competencia institucional. • Plataforma de credenciales digitales (si aplica). • Sistema de gestión documental.	• Certificación emitida. • Registro documental. • Credencial digital generada (cuando aplique). • Expediente consolidado del proceso.

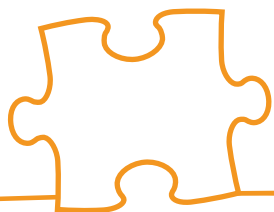


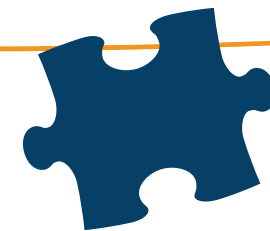


Proceso 2: Proceso de Examen de suficiencia Proceso de evaluación confiable y pertinente, mediante el cual se comprueba lo que las personas conocen, comprenden y saben hacer, permitiendo el reconocimiento de aprendizajes y la progresión en las rutas de aprendizaje, así como la movilidad educativa, formativa y laboral.					
Procedimiento	Descripción	Actividades	Responsables	Instrumentos	Evidencias
7. Activación de ruta de movilidad y seguimiento	Etapa en la que el proceso se traduce en oportunidades reales de continuidad educativa y flexibilidad curricular para el fortalecimiento de trayectorias formativas y laborales del beneficiario.	- Diseñar plan de continuidad académica. - Formalizar matrícula o ingreso al nuevo trayecto. - Orientar procesos de nivelación complementaria. - Realizar acompañamiento académico. - Realizar seguimiento a permanencia y progresión. - Evaluar impacto del proceso de movilidad.	- Instituciones de educación y formación. - Beneficiario. - Responsable de bienestar institucional. - Coordinaciones académicas. - Sector productivo (cuando aplique).	- Formato de ruta formativa individual. - Formato de plan de nivelación - Formato de seguimiento - Sistema de permanencia estudiantil.	- Matrícula formalizada. - Plan individual de ruta de aprendizaje. - Reportes de seguimiento. - Formato de plan de nivelación diligenciado. - Formato de seguimiento. - Ingreso al sistema de información.

Proceso 3: Proceso de reconocimiento de experiencia laboral Proceso mediante el cual se identifican, valoran y acreditan los aprendizajes y competencias que las personas han alcanzado a lo largo de sus trayectorias laborales, en las dimensiones del ser, saber y hacer.					
Procedimiento	Descripción	Actividades	Responsables	Instrumentos	Evidencias
1. Orientación y levantamiento de trayectoria laboral	Etapa inicial para identificar la experiencia laboral del beneficiario y estructurar el portafolio de evidencias asociado a su trayectoria ocupacional.	- Orientar sobre alcance y beneficios del reconocimiento. - Identificar trayectoria laboral y ocupacional. - Verificar requisitos mínimos. - Establecer el historial laboral y funciones desempeñadas. - Organizar portafolio inicial de evidencias.	- IES/ETDH/SENA (admisiones). - Beneficiario. - Empresas.	- Guía del proceso. - Formato de caracterización laboral. - Ficha de trayectoria ocupacional. - Checklist de requisitos.	- Formato diligenciado. - Hoja de vida laboral. - Portafolio inicial. - Certificaciones laborales. - Registro del caso.

Proceso 3: Proceso de reconocimiento de experiencia laboral Proceso mediante el cual se identifican, valoran y acreditan los aprendizajes y competencias que las personas han alcanzado a lo largo de sus trayectorias laborales, en las dimensiones del ser, saber y hacer.					
Procedimiento	Descripción	Actividades	Responsables	Instrumentos	Evidencias
2. Análisis de correspondencia ocupacional	Etapla técnica orientada a establecer la relación entre la experiencia laboral del beneficiario y los referentes ocupacionales definidos en CUOC y MNC.	- Analizar funciones desempeñadas. - Relacionar experiencia con perfiles ocupacionales. - Identificar resultados de aprendizaje asociados. - Determinar suficiencia y brechas. - Definir viabilidad del reconocimiento	- Evaluidores. - Expertos sectoriales. - Empresas.	- Matriz CUOC frente a la experiencia. - Matriz RA frente al desempeño. - Ficha de análisis técnico.	- Matriz diligenciada. - Informe de análisis ocupacional. - Concepto preliminar de correspondencia.
3. Diseño del plan de evaluación laboral	Etapla de estructuración de los instrumentos y mecanismos para validar técnicamente el desempeño laboral del beneficiario.	- Especificar tipos de evidencias laborales requeridas. - Seleccionar métodos de validación. - Diseñar rúbricas e instrumentos. - Establecer criterios y niveles de desempeño. - Programar cronograma de evaluación.	- Evaluidores. - Comité técnico. - Expertos sectoriales.	- Rúbricas de desempeño. - Instrumentos de observación. - Guías de entrevista técnica. - Formato de cronograma.	- Plan de evaluación aprobado. - Instrumentos diseñados. - Cronograma definido.
4. Validación del desempeño laboral	Etapla de aplicación de mecanismos de comprobación del desempeño en escenarios reales o simulados.	- Aplicar entrevistas técnicas. - Verificar productos y proyectos desarrollados. - Realizar observación en contexto real o simulado. - Validar autenticidad de evidencias. - Registrar desempeño y hallazgos.	- Evaluidores. - Empresas. - Comité técnico.	- Protocolos de observación. - Instrumentos de validación. - Rúbricas técnicas. - Formato de reporte.	- Reportes de desempeño. - Actas de validación. - Registros audiovisuales. - Evidencias verificadas.
5. Consolidación y decisión técnica	Etapla de análisis y emisión del concepto final de reconocimiento de experiencia laboral.	- Consolidar resultados de evaluación. - Analizar nivel de desempeño alcanzado. - Determinar homologación o reconocimiento parcial/total. - Formular concepto técnico. - Registrar decisión institucional.	Comité de movilidad académica/formativa/laboral.	- Matriz de decisión. - Acta de comité. - Informe técnico consolidado.	- Concepto técnico emitido. - Acta firmada. - Registro institucional de decisión.

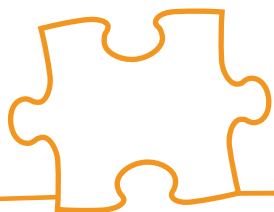


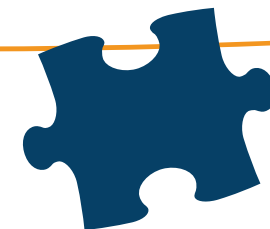


Proceso 3: Proceso de reconocimiento de experiencia laboral Proceso mediante el cual se identifican, valoran y acreditan los aprendizajes y competencias que las personas han alcanzado a lo largo de sus trayectorias laborales, en las dimensiones del ser, saber y hacer.					
Procedimiento	Descripción	Actividades	Responsables	Instrumentos	Evidencias
6. Certificación y formalización	Etapas de formalización institucional del reconocimiento mediante certificaciones y registros oficiales.	- Registrar resultados en sistema. - Expedir certificación o constancia. - Generar credenciales verificables. - Archivar la documentación soporte.	- Registro académico. - Comité técnico.	- Formato de certificación. - Plataforma de credenciales digitales. - Sistema de gestión documental.	- Certificación emitida. - Registro documental. - Credencial digital verificable generada.
7. Activación de ruta de movilidad y seguimiento	Etapas en la que el proceso se traduce en oportunidades reales de continuidad educativa y flexibilidad curricular para el fortalecimiento de trayectorias formativas y laborales del beneficiario.	- Diseñar plan de continuidad académica. - Formalizar matrícula o ingreso al nuevo trayecto. - Orientar procesos de nivelación complementaria. - Realizar acompañamiento académico. - Efectuar seguimiento a permanencia y progresión. - Evaluar impacto del proceso de movilidad.	- Instituciones de educación y formación. - Beneficiario. - Responsable de bienestar institucional. - Coordinaciones académicas. - Sector productivo (cuando aplique).	- Formato de ruta formativa individual. - Formato de plan de nivelación. - Formato de seguimiento. - Sistema de permanencia estudiantil.	- Matrícula formalizada. - Plan individual de ruta de aprendizaje. - Reportes de seguimiento. - Formato de plan de nivelación diligenciado. - Formato de seguimiento. - Ingreso al sistema de información.

Proceso 4: Proceso de reconocimiento de saberes Proceso mediante el cual se identifican, valoran y certifican los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridos por las personas a lo largo de su trayectoria de vida, en distintos contextos, facilitando su reconocimiento en entornos educativos y productivos, promoviendo la inclusión, la movilidad y la equidad.					
Procedimiento	Descripción	Actividades	Responsables	Instrumentos	Evidencias
1. Orientación, caracterización y postulación	Etapas iniciales orientadas a identificar la trayectoria de saberes del beneficiario, aclarar el alcance del reconocimiento y organizar los soportes iniciales requeridos para el proceso.	- Orientar sobre el alcance y condiciones del reconocimiento de saberes. - Identificar aprendizajes previos y trayectorias informales. - Verificar requisitos mínimos de participación. - Recopilar información de contexto académico, laboral y personal. - Registrar el caso y estructurar portafolio preliminar.	- IES/ETDH/SENA (admisiones). - Beneficiario. - Empresas o actores comunitarios vinculados.	- Guía del proceso de reconocimiento. - Formato de caracterización. - Formato de postulación. - Checklist de requisitos. - Ficha de trayectoria de saberes.	- Formato de postulación diligenciado. - Caracterización del beneficiario. - Portafolio preliminar de evidencias. - Registro del caso. - Acta de orientación.

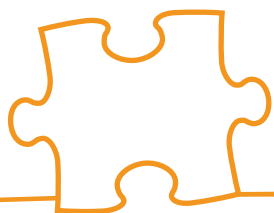
Proceso 4: Proceso de reconocimiento de saberes Proceso mediante el cual se identifican, valoran y certifican los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridos por las personas a lo largo de su trayectoria de vida, en distintos contextos, facilitando su reconocimiento en entornos educativos y productivos, promoviendo la inclusión, la movilidad y la equidad.					
Procedimiento	Descripción	Actividades	Responsables	Instrumentos	Evidencias
2. Identificación y análisis de evidencias	Etapas mediante la cual se revisan y analizan las evidencias presentadas por el beneficiario para determinar su correspondencia con resultados de aprendizaje y referentes ocupacionales.	- Revisar los portafolios, productos y proyectos funcionales. - Analizar evidencias frente a resultados de aprendizaje y funciones CUOC. - Identificar suficiencia, vacíos y riesgos de subjetividad. - Clasificar las evidencias verificables y no verificables. - Establecer pertinencia del proceso.	- Evaluadores. - Comité de movilidad académica/ formativa/ laboral. - Expertos sectoriales.	- Matriz de correspondencia RA frente a las evidencias. - Matriz de alineación MNC/ CUOC. - Instrumento de validación de evidencias. - Ficha de análisis técnico.	- Matriz diligenciada. - Informe de análisis técnico. - Relación de evidencias clasificadas. - Concepto preliminar de pertinencia.
3. Diseño del plan de validación	Etapas de estructuración del proceso de evaluación y validación de saberes para garantizar objetividad, confiabilidad y trazabilidad.	- Definir evidencias mínimas requeridas. - Establecer métodos de validación. - Diseñar los instrumentos técnicos. - Definir criterios y niveles de desempeño. - Establecer cronograma de validación. - Validar plan con comité técnico.	- Evaluadores. - Comité de movilidad académica/ formativa/ laboral.	- Documento descriptivo de métodos de validación. - Rúbricas. - Instrumentos de evaluación. - Formato de cronograma. - Formato de plan de validación.	- Instrumentos diseñados. - Cronograma aprobado. - Plan de validación consolidado. - Rúbricas diligenciadas.
4. Validación y comprobación de saberes	Etapas de aplicación de estrategias de evaluación orientadas a comprobar la existencia real del saber mediante evidencias verificables y desempeños observables.	- Aplicar entrevistas técnicas. - Realizar demostraciones prácticas. - Verificar autenticidad de evidencias. - Analizar testimonios y referencias. - Aplicar simulaciones o ejercicios contextualizados. - Registrar resultados.	- Evaluadores. - Expertos técnicos. - Comité de movilidad académica/ formativa/ laboral.	- Guías de entrevista. - Protocolos de simulación. - Rúbricas de evaluación. - Formatos de validación. - Instrumentos de observación estructurada.	- Actas de evaluación. - Registros audiovisuales. - Resultados de pruebas prácticas. - Evidencias verificadas. - Reportes de desempeño.

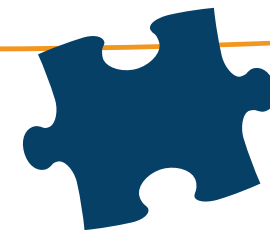




Proceso 4: Proceso de reconocimiento de saberes Proceso mediante el cual se identifican, valoran y certifican los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridos por las personas a lo largo de su trayectoria de vida, en distintos contextos, facilitando su reconocimiento en entornos educativos y productivos, promoviendo la inclusión, la movilidad y la equidad.					
Procedimiento	Descripción	Actividades	Responsables	Instrumentos	Evidencias
5. Decisión técnica y reconocimiento	Etapas de consolidación de resultados y emisión del concepto técnico de reconocimiento.	- Consolidar resultados de evaluación. - Analizar cumplimiento de resultados de aprendizaje. - Determinar el nivel de logro alcanzado. - Concretar homologación, nivelación o rechazo. - Generar concepto técnico. - Registrar decisión institucional.	Comité de movilidad académica/ formativa/ laboral.	- Acta de comité. - Matriz de decisión. - Formato de informe técnico.	- Acta firmada. - Concepto técnico emitido. - Informe consolidado. - Registro de decisión.
6. Registro, certificación y trazabilidad	Etapas de formalización institucional del reconocimiento de saberes y aseguramiento de la trazabilidad documental y académica del proceso.	- Registrar resultados en sistema. - Expedir la certificación o constancia. - Generar credenciales verificables. - Archivar soportes y evidencias. - Garantizar auditabilidad del proceso.	- Registro académico. - Evaluadores. - Comité de movilidad académica/ formativa/ laboral.	- Formato de certificación. - Plataforma de credenciales digitales. - Sistema de gestión documental.	- Certificación emitida. - Registro documental. - Credencial digital. - Expediente consolidado.
7. Activación de ruta de movilidad y seguimiento	Etapas en la que el proceso se traduce en oportunidades reales de continuidad educativa, flexibilidad curricular para el fortalecimiento de trayectorias formativas y laborales del beneficiario.	- Diseñar plan de continuidad académica. - Formalizar matrícula o ingreso al nuevo trayecto. - Orientar procesos de nivelación complementaria. - Realizar acompañamiento académico. - Efectuar seguimiento a permanencia y progresión. - Evaluar impacto del proceso de movilidad.	- Instituciones de educación y formación. - Beneficiario - Responsable de bienestar institucional. - Coordinaciones académicas. - Sector productivo (cuando aplique).	- Formato de ruta formativa individual. - Formato de plan de nivelación. - Formato de seguimiento. - Sistema de permanencia estudiantil.	- Matrícula formalizada. - Plan individual de ruta de aprendizaje. - Reportes de seguimiento. - Formato de plan de nivelación diligenciado. - Formato de seguimiento. - Ingreso al sistema de información

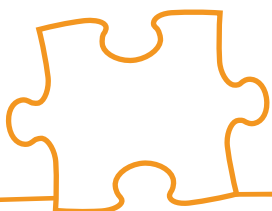
Proceso 5: Proceso de homologación Proceso mediante el cual una institución determina las equivalencias entre formaciones previas y resultados de aprendizaje comprobables, provenientes de otras instituciones, con el fin de facilitar la continuidad o vinculación a un nuevo proceso de formación.					
Procedimiento	Descripción	Actividades	Responsables	Instrumentos	Evidencias
1. Sensibilización, orientación y alistamiento	Etapa inicial orientada a garantizar la comprensión del proceso de homologación, nivelar conceptos técnicos y organizar la información necesaria para iniciar el análisis de equivalencias académicas y formativas. Busca asegurar claridad, trazabilidad y comprensión de criterios mínimos unificados.	• Orientar sobre alcance, beneficios y condiciones de la homologación. • Socializar conceptos de homologación, equivalencia, créditos y resultados de aprendizaje. • Verificar requisitos mínimos institucionales. • Revisar soportes académicos y formativos iniciales. • Caracterizar la trayectoria educativa y laboral del beneficiario. • Registrar la solicitud en el sistema institucional. • Organizar el expediente técnico del caso. • Informar criterios de decisión y tiempos del proceso.	• Instituciones de educación y formación • Registro académico. • Facilitadores del proceso. • Beneficiario. • Comité técnico de movilidad académica/formativa/laboral.	• Guía del proceso de homologación. • Formato de solicitud • Checklist de requisitos mínimos. • Formato de caracterización del beneficiario. • Ficha de trayectoria académica y laboral. • Sistema de registro institucional.	• Solicitud diligenciada. • Registro del beneficiario. • Soportes académicos iniciales. • Expediente preliminar. • Checklist verificado. • Acta de orientación.
2. Análisis de pertinencia y correspondencia curricular	Etapa técnica de análisis donde se determina la alineación entre los resultados de aprendizaje, competencias, contenidos, créditos académicos y unidades de valor del programa de origen frente al programa receptor. Busca establecer comparabilidad y viabilidad de homologación.	• Analizar la correspondencia entre los resultados de aprendizaje. • Comparar las competencias y los contenidos formativos. • Revisar equivalencia de créditos académicos, horas o módulos. • Verificar alineación con el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) y referentes institucionales. • Analizar pertinencia y profundidad de la formación previa. • Identificar brechas curriculares. • Determinar viabilidad preliminar de homologación. • Consolidar matriz de comparabilidad.	• Evaluadores académicos. • Comité de movilidad académica/formativa/laboral. • Coordinadores curriculares. • Expertos sectoriales.	• Matriz de correspondencia curricular. • Matriz de Resultados de Aprendizaje (RA) y competencias. • Matriz de equivalencia de créditos académicos y horas. • Ficha de análisis técnico. • Referentes curriculares y normativos. • Matriz de brechas académicas.	• Matriz diligenciada. • Informe técnico de análisis. • Relación de equivalencias identificadas. • Registro de brechas curriculares. • Concepto preliminar de homologación.

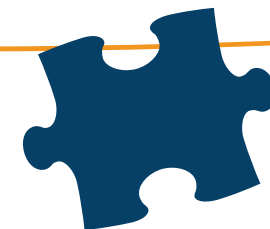




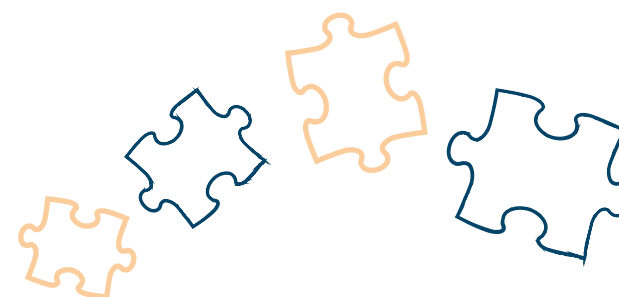
Proceso 5: Proceso de homologación Proceso mediante el cual una institución determina las equivalencias entre formaciones previas y resultados de aprendizaje comprobables, provenientes de otras instituciones, con el fin de facilitar la continuidad o vinculación a un nuevo proceso de formación.					
Procedimiento	Descripción	Actividades	Responsables	Instrumentos	Evidencias
3. Validación de evidencias y verificación de confiabilidad	Etapa orientada a verificar que las evidencias aportadas cumplan condiciones de verificabilidad, trazabilidad y pertinencia para sustentar técnicamente la decisión de homologación.	- Revisar autenticidad de certificados y soportes. - Verificar origen y trazabilidad de las evidencias. - Analizar pertinencia de contenidos y experiencias formativas. - Validar suficiencia de resultados de aprendizaje alcanzados. - Solicitar soportes adicionales cuando aplique. - Contrastar evidencias con criterios institucionales. - Registrar hallazgos técnicos.	- Evalúadores. - Registro académico. - Comité técnico. - Instituciones de origen (cuando aplique).	- Formato de validación documental. - Matriz de evidencias verificables. - Protocolos de autenticidad documental. - Formato de revisión técnica.	- Evidencias verificadas. - Formatos diligenciados. - Registro de validación. - Informe de confiabilidad y pertinencia. - Expediente técnico actualizado.
4. Diseño del plan de homologación y equivalencias	Etapa de estructuración técnica en la que se definen las equivalencias aceptadas, los componentes homologables, las necesidades de nivelación y las condiciones de continuidad formativa del beneficiario.	- Precisar asignaturas, módulos o créditos homologables. - Establecer equivalencias parciales o totales. - Determinar requisitos de nivelación. - Diseñar ruta de continuidad académica. - Establecer criterios de reconocimiento parcial o rechazo. - Consolidar plan técnico de homologación. - Validar propuesta con comité técnico.	- Comité de movilidad académica/formativa/laboral. - Coordinaciones curriculares. - Registro académico. - Evalúadores técnicos.	- Formato de homologación. - Plan de continuidad académica. - Matriz de equivalencias. - Formato de nivelación. - Acta de validación técnica.	- Plan de homologación aprobado. - Matriz consolidada de equivalencias. - Ruta académica definida. - Acta de validación. - Requerimientos de nivelación establecidos.

Proceso 5: Proceso de homologación Proceso mediante el cual una institución determina las equivalencias entre formaciones previas y resultados de aprendizaje comprobables, provenientes de otras instituciones, con el fin de facilitar la continuidad o vinculación a un nuevo proceso de formación.					
Procedimiento	Descripción	Actividades	Responsables	Instrumentos	Evidencias
5. Consolidación, decisión técnica y dictamen institucional	Etapa donde se consolidan los resultados del análisis técnico y se emite la decisión institucional sobre homologación total, parcial o rechazo motivado, garantizando transparencia, coherencia y trazabilidad.	- Consolidar resultados técnicos. - Analizar cumplimiento de criterios institucionales. - Revisar equivalencias y brechas identificadas. - Determinar homologación total, parcial o negación. - Emitir concepto técnico institucional. - Registrar decisión oficial. - Notificar al beneficiario.	- Comité de movilidad académica/formativa/laboral. - Consejo académico o instancia equivalente. - Registro académico.	- Acta de comité técnico. - Matriz de decisión. - Formato de informe técnico. - Resolución institucional. - Sistema de trazabilidad.	- Concepto técnico emitido. - Acta firmada. - Informe técnico consolidado. - Resolución de homologación. - Registro institucional actualizado.
6. Registro, certificación y trazabilidad	Formalización institucional del resultado de la homologación mediante el registro académico, emisión de certificaciones y aseguramiento de la auditabilidad y portabilidad de la decisión dentro del sistema de educación posmedia.	- Registrar homologaciones en sistema institucional. - Actualizar historial académico del beneficiario. - Expedir certificaciones o constancias de homologación. - Generar credenciales verificables (cuando aplique). - Archivar soportes y decisiones institucionales. - Garantizar trazabilidad y auditoría técnica. - Asegurar interoperabilidad institucional.	- Registro académico. - Comité técnico. - Evaluadores. - Sistemas de información institucional.	- Formato de certificación. - Sistema de gestión documental. - Plataforma de credenciales digitales. - Sistema académico institucional.	- Certificación emitida. - Registro documental actualizado. - Credencial digital generada. - Historial académico ajustado. - Expediente consolidado del proceso.

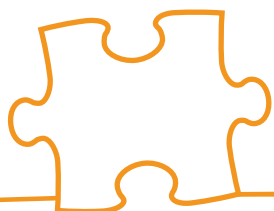


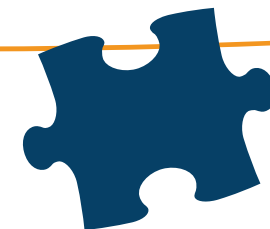


Proceso de homologación Proceso 5: Proceso mediante el cual una institución determina las equivalencias entre formaciones previas y resultados de aprendizaje comprobables, provenientes de otras instituciones, con el fin de facilitar la continuidad o vinculación a un nuevo proceso de formación.					
Procedimiento	Descripción	Actividades	Responsables	Instrumentos	Evidencias
7. Activación de ruta de movilidad y seguimiento	Etapa en la que el proceso se traduce en oportunidades reales de continuidad educativa, flexibilidad curricular para el fortalecimiento de trayectorias formativas y laborales del beneficiario.	• Diseñar plan de continuidad académica. • Formalizar matrícula o ingreso al nuevo trayecto. • Orientar procesos de nivelación complementaria. • Realizar acompañamiento académico. • Efectuar seguimiento a permanencia y progresión. • Evaluar el impacto del proceso de movilidad.	• Instituciones de educación y formación. • Beneficiario • Responsable de bienestar institucional. • Coordinaciones académicas. • Sector productivo cuando aplique.	• Formato de ruta formativa individual. • Formato de plan de nivelación. • Formato de seguimiento. • Sistema de permanencia estudiantil.	• Matrícula formalizada. • Plan individual de ruta de aprendizaje. • Reportes de seguimiento. • Formato de plan de nivelación diligenciado. • Formato de seguimiento. • Ingreso al sistema, de información.



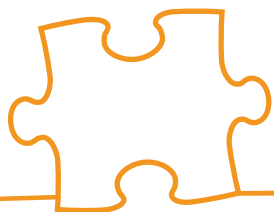
Proceso 6: Proceso de Reconocimiento, Acumulación y Transferencia de Créditos Académicos (RATC) Proceso mediante el cual se reconocen, acumulan y transfieren créditos académicos obtenidos por los estudiantes, de acuerdo con los lineamientos institucionales, facilitando la movilidad entre programas, instituciones y niveles educativos para fortalecer las rutas de aprendizaje.					
Procedimiento	Descripción	Actividades	Responsables	Instrumentos	Evidencias
1. Orientación, ingreso y caracterización del beneficiario	Etapa inicial donde se informa, orienta y acompaña al beneficiario en la comprensión del proceso de Reconocimiento, Acumulación y Transferencia de Créditos Académicos (RATC), garantizando claridad sobre requisitos, rutas de movilidad y criterios de reconocimiento de créditos académicos. Busca establecer un lenguaje común y organizar la información base para iniciar el análisis de movilidad académica.	- Orientar sobre alcance, beneficios y condiciones del RATC. - Explicar conceptos de crédito académico, acumulación y transferencia. - Identificar necesidades de movilidad educativa y continuidad de trayectoria. - Verificar requisitos institucionales y normativos. - Aceptar documentos académicos y soportes del beneficiario. - Caracterizar la trayectoria académica y formativa del actor beneficiario. - Registrar el caso en el sistema institucional. - Socializar rutas posibles de acumulación total, parcial o rechazo motivado.	- Instituciones de educación y formación. - Beneficiario. - Comité de movilidad académica/formativa/laboral. - Orientadores académicos.	- Guía del proceso RATC. - Formato de inscripción y caracterización. - Checklist de requisitos. - Formato de trayectoria académica. - Sistema de registro institucional. - Guía de orientación sobre movilidad académica.	- Registro del beneficiario. - Formato de caracterización diligenciado. - Checklist de requisitos verificados. - Documentos académicos iniciales. - Acta de orientación. - Registro del caso en sistema.
2. Análisis de pertinencia y correspondencia académica	Etapa de análisis que permite determinar la correspondencia entre créditos académicos, resultados de aprendizaje, competencias y trayectorias formativas, identificando equivalencias, brechas y viabilidad de transferencia o acumulación.	- Analizar resultados de aprendizaje asociados a los créditos cursados. - Revisar equivalencia entre asignaturas, módulos o componentes formativos. - Comparar intensidad académica y carga de trabajo del estudiante. - Verificar alineación con MNC, SNC y referentes institucionales. - Identificar brechas académicas o curriculares. - Determinar viabilidad técnica de reconocimiento o transferencia. - Precisar ruta preliminar de movilidad.	- Evaluable académicos. - Comité de movilidad académica/formativa/laboral. - Coordinaciones curriculares. - Expertos sectoriales (cuando aplique).	- Matriz de equivalencia curricular. - Matriz Resultados de Aprendizaje (RA) y créditos académicos o transferencia. - Matriz de brechas de competencias.	- Matriz de correspondencia diligenciada. - Informe técnico de análisis. - Relación de créditos equivalentes. - Registro de brechas identificadas. - Concepto preliminar de viabilidad.





Proceso 6: Proceso de Reconocimiento, Acumulación y Transferencia de Créditos Académicos (RATC) Proceso mediante el cual se reconocen, acumulan y transfieren créditos académicos obtenidos por los estudiantes, de acuerdo con los lineamientos institucionales, facilitando la movilidad entre programas, instituciones y niveles educativos para fortalecer las rutas de aprendizaje.					
Procedimiento	Descripción	Actividades	Responsables	Instrumentos	Evidencias
3. Diseño del plan de validación y decisión académica	Etapas de estructuración técnica donde se definen criterios, evidencias, instrumentos y mecanismos para validar la pertinencia y legitimidad de los créditos académicos objeto de acumulación o transferencia.	- Puntualizar criterios de validación académica. - Estipular mecanismos de comprobación de aprendizajes (cuando aplique). - Determinar instrumentos de evaluación complementaria. - Especificar criterios de homologación total, parcial o nivelación. - Puntualizar cronograma de validación y decisión. - Validar plan con el comité de movilidad académica.	- Comité de movilidad académica/ formativa/laboral. - Evaluadores académicos. - Coordinadores curriculares. - Registro académico.	- Rúbricas de validación. - Matriz de decisión académica. - Formato de plan de validación. - Instrumentos de evaluación complementaria. - Cronograma de implementación.	- Plan de validación aprobado. - Instrumentos diseñados. - Cronograma consolidado. - Acta de validación técnica.
4. Validación y evaluación técnica de créditos académicos	Etapas de ejecución técnica en la que se verifican evidencias académicas, resultados de aprendizaje y desempeños asociados a los créditos objeto de reconocimiento, garantizando trazabilidad, objetividad y legitimidad institucional.	- Revisar certificados, contenidos programáticos y planes de estudio. - Validar autenticidad documental. - Aplicar evaluaciones complementarias (cuando se requiera). - Realizar entrevistas o pruebas técnicas de validación. - Verificar correspondencia de resultados de aprendizaje. - Registrar los resultados de evaluación. - Consolidar evidencias del proceso.	- Evaluadores académicos. - Comité técnico de movilidad. - Registro académico. - Expertos disciplinares.	- Guías de validación documental. - Rúbricas de evaluación. - Protocolos de entrevista técnica. - Formatos de verificación. - Sistema institucional de trazabilidad.	- Informe de validación académica. - Formatos diligenciados. - Evidencias verificadas. - Actas de evaluación. - Registro de resultados técnicos.
5. Decisión técnica y formalización del reconocimiento	Formalización del resultado del proceso mediante el registro institucional de los créditos reconocidos, acumulados o transferidos, garantizando trazabilidad, interoperabilidad y continuidad de la trayectoria educativa.	- Consolidar resultados de validación. - Analizar cumplimiento de criterios institucionales. - Determinar reconocimiento total, parcial o negación motivada. - Especificar requerimientos de nivelación (cuando aplique). - Elaborar el concepto técnico definitivo. - Registrar la decisión institucional. - Notificar al beneficiario.	- Comité de movilidad académica/ formativa/laboral. - Consejo académico o instancia equivalente. - Registro académico.	- Acta de comité. - Matriz de decisión. - Formato de concepto técnico. - Resolución o acto administrativo institucional.	- Acta firmada de decisión. - Concepto técnico consolidado. - Resolución de homologación o transferencia. - Soporte de notificación al beneficiario. - Registro institucional actualizado.

Proceso 6: Proceso de Reconocimiento, Acumulación y Transferencia de Créditos Académicos (RATC) Proceso mediante el cual se reconocen, acumulan y transfieren créditos académicos obtenidos por los estudiantes, de acuerdo con los lineamientos institucionales, facilitando la movilidad entre programas, instituciones y niveles educativos para fortalecer las rutas de aprendizaje.					
Procedimiento	Descripción	Actividades	Responsables	Instrumentos	Evidencias
6. Registro, acumulación y trazabilidad de créditos	Etapa en la que el proceso se traduce en oportunidades reales de continuidad educativa, flexibilidad curricular para el fortalecimiento de trayectorias formativas y laborales del beneficiario.	• Registrar créditos reconocidos en el sistema académico. • Actualizar historial académico del estudiante. • Generar certificados y constancias de movilidad. • Garantizar interoperabilidad y trazabilidad documental. • Archivar soportes y decisiones institucionales. • Expedir credenciales verificables (cuando aplique).	• Registro académico. • Comité de movilidad. • Sistemas de información institucionales.	• Sistema de gestión académica. • Formato de homologación. • Plataforma de trazabilidad y certificación. • Sistema de gestión documental.	• Registro académico actualizado. • Certificación emitida. • Historial académico ajustado. • Soportes archivados. • Credencial digital verificable.
7. Activación de ruta de movilidad y seguimiento	Etapa en la que el proceso se traduce en oportunidades reales de continuidad educativa, flexibilidad curricular para el fortalecimiento de trayectorias formativas y laborales del beneficiario.	• Diseñar plan de continuidad académica. • Formalizar matrícula o ingreso al nuevo trayecto. • Orientar procesos de nivelación complementaria. • Realizar acompañamiento académico. • Efectuar seguimiento a permanencia y progresión. • Evaluar impacto del proceso de movilidad.	• Instituciones de educación y formación. • Beneficiario. • Responsable de bienestar institucional. • Coordinaciones académicas. • Sector productivo (cuando aplique).	• Formato de ruta formativa individual. • Formato de plan de nivelación. • Formato de seguimiento. • Sistema de permanencia estudiantil.	• Matrícula formalizada. • Plan individual de ruta de aprendizaje. • Reportes de seguimiento. • Formato de plan de nivelación diligenciado. • Formato de seguimiento. • Ingreso al sistema, de información.





Ejemplos mediante estudios de caso

Caso 1. Proceso de Homologación

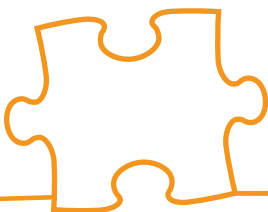
Estudio de caso: Trayectoria de formación y movilidad educativa mediante homologación en el sector de tecnología e innovación digital

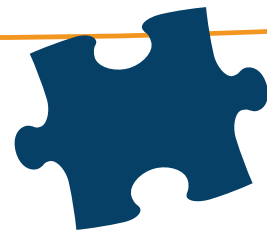
Se presenta el caso de Andrés Martínez, de 35 años, residente en Bogotá, quien actualmente se desempeña como líder de transformación digital en una empresa multinacional del sector de servicios tecnológicos. En el ejercicio de sus funciones, coordina proyectos relacionados con analítica de datos, automatización de procesos, inteligencia artificial y migración de servicios a la nube informática.

Durante los últimos quince años, ha construido una trayectoria educativa y profesional diversa, caracterizada por la articulación de procesos de educación formal, formación para el trabajo, certificaciones internacionales, bootcamps especializados, experiencia laboral y procesos de aprendizaje realizados en el contexto internacional.

En la actualidad, busca ingresar a una Maestría en Ingeniería de Software y Analítica Avanzada ofrecida por una institución de educación superior de alta calidad en Bogotá. Su propósito consiste en homologar parte de su formación previamente adquirida con el fin de reducir los tiempos de estudio y evitar repeticiones de aprendizajes ya alcanzados.

Sin embargo, la institución de educación superior enfrenta dificultades para determinar cuáles componentes de la trayectoria formativa pueden ser objeto de homologación, debido a las diferencias existentes entre instituciones, programas académicos, certificaciones internacionales, cursos especializados y resultados de aprendizaje obtenidos en distintos contextos de formación.





Trayectoria educativa y formativa

La trayectoria educativa y formativa de Andrés inició en el año 2009 con su ingreso al programa de Ingeniería de Sistemas de la Universidad Distrital, en la ciudad de Bogotá. Durante un periodo de tres años cursó aproximadamente el 65 % del plan de estudios, logrando aprobar las asignaturas fundamentales, entre las que se destacan:

- Programación I.
- Programación II.
- Bases de Datos.
- Matemáticas Discretas.
- Estructuras de Datos.
- Redes de Computadores.
- Ingeniería de Software.
- Arquitectura de Computadores.

Posteriormente, debido a circunstancias de carácter económico y la necesidad de vincularse laboralmente, no le fue posible finalizar sus estudios universitarios, razón por la cual decidió suspender temporalmente su formación.

Con el propósito de continuar fortaleciendo su perfil académico, ingresó al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), donde cursó un programa tecnológico en Análisis y Desarrollo de Sistemas de Información. Durante este proceso afianzó competencias técnicas relacionadas con el desarrollo de software y la gestión de proyectos tecnológicos.

De igual forma, entre los años 2015 y 2024 participó de manera permanente en diversos

procesos de formación complementarios, entre los cuales se destacan los siguientes:

- Bootcamp Full Stack Development –
- *Ironhack* (Barcelona).
- Machine Learning Foundations – Coursera.
- Cloud Architecture – edX.
- DevOps Essentials – Linux Foundation.
- Data Analytics Professional Program – Google.
- Agile Project Management – Scrum.org.

Adicionalmente, recibió formación corporativa especializada en las siguientes áreas:

- Inteligencia Artificial aplicada.
- Automatización de procesos.
- Ciberseguridad.
- Arquitecturas *Cloud*.
- Gobierno de datos.
- Gestión de proyectos ágiles.

Trayectoria laboral

Mientras desarrollaba su proceso de formación académica, Andrés inició su trayectoria laboral desempeñándose como soporte técnico junior en una empresa dedicada al desarrollo de software. Durante los quince años siguientes ocupó, de manera progresiva, los siguientes cargos:

- Soporte técnico júnior.
- Analista de sistemas.
- Desarrollador *Full Stack*.
- Líder de desarrollo.
- Arquitecto de soluciones.
- Líder de transformación digital.

Experiencias internacionales

Entre los años 2017 y 2018 Andrés participó en un programa de intercambio profesional en Toronto, Canadá, donde colaboró en proyectos relacionados con analítica de datos y automatización empresarial. Posteriormente, realizó una estancia académica de corta duración en Barcelona, España, participando en un laboratorio internacional de innovación digital y desarrollo de software.

Estas experiencias contribuyeron al fortalecimiento de sus competencias profesionales, consolidaron sus conocimientos técnicos y favorecieron el desarrollo de sus capacidades para desempeñarse en entornos multiculturales.

Certificaciones obtenidas

A lo largo de su trayectoria profesional Andrés obtuvo las siguientes certificaciones:

- AWS Certified Solutions Architect.
- Google Professional Data Engineer.
- Microsoft Azure Developer Associate.
- Professional Scrum Master.
- ITIL Foundation.
- Certificado en Full Stack Development – Ironhack.
- Certificaciones corporativas en inteligencia artificial (IA), y transformación digital.

Programas académicos iniciados, suspendidos y finalizados

La siguiente lista resume los programas académicos cursados:

- Ingeniería de Sistemas – Universidad del Valle (2009). No finalizado (65 % del plan de estudios aprobado).
- Tecnología en análisis y Desarrollo de Sistemas de Información (ADSI) – SENA (2013). Finalizado.
- Bootcamp en desarrollo Full Stack – Ironhack (2016). Finalizado.
- Cursos internacionales y certificaciones profesionales (2015-2024). Finalizados.
- Especialización tecnológica (2025). En proceso de homologación.

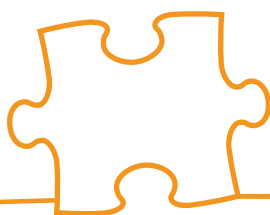
Objetivo actual

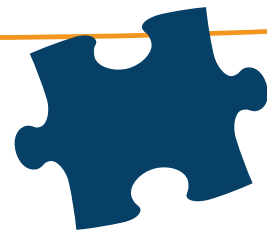
Se solicita el ingreso del aspirante Andrés Martínez a la Maestría en Ingeniería de Software y Analítica Avanzada. En este sentido, se requiere que la universidad analice la posibilidad de homologar los componentes curriculares relacionados con las siguientes áreas de formación:

- Ingeniería de Software.
- Desarrollo Web.
- Arquitectura de Software.
- Bases de Datos.
- Gestión de Proyectos Tecnológicos.
- Analítica de Datos.
- Computación en la Nube informática.

Análisis general del caso

Andrés decidió postularse a una maestría después de identificar que su trayectoria





profesional y académica le había permitido adquirir conocimientos equivalentes a algunos de los resultados de aprendizaje del programa. Como primer paso, participó en un proceso de orientación donde conoció las alternativas de movilidad disponibles y recibió acompañamiento para organizar su trayectoria de formación y experiencia. Posteriormente, reunió y presentó los soportes que evidenciaban su recorrido: certificados de estudios universitarios, formación tecnológica, bootcamps, certificaciones internacionales, constancias laborales, proyectos liderados y demás evidencias construidas durante más de quince años de experiencia profesional.

Una vez presentada la información, la institución realizó un análisis de correspondencia entre los resultados de aprendizaje exigidos por la maestría y las competencias que Andrés había desarrollado durante su trayectoria. Para ello revisó los contenidos cursados, analizó las funciones desempeñadas en los diferentes cargos, contrastó los proyectos ejecutados con el perfil de egreso del programa e identificó qué aprendizajes podían ser reconocidos y cuáles requerían fortalecimiento.

Posteriormente, Andrés participó en el proceso de validación de sus evidencias, mediante entrevistas técnicas, revisión de productos desarrollados, análisis de certificaciones y, cuando fue necesario, demostraciones de desempeño para comprobar que efectivamente dominaba las competencias declaradas. Con

base en estos resultados, el comité técnico emitió un concepto en el que determinó qué asignaturas podían ser homologadas, qué aprendizajes derivados de su experiencia laboral y de sus certificaciones internacionales podían ser reconocidos y cuáles créditos académicos podían ser transferidos al nuevo programa.

Finalmente, la universidad formalizó los reconocimientos otorgados y diseñó una ruta académica personalizada que le permitió ingresar a la maestría sin repetir aprendizajes previamente adquiridos. De esta manera, Andrés logró acceder a procesos de homologación, reconocimiento de experiencia laboral, reconocimiento de saberes, comprobación de resultados de aprendizaje y reconocimiento, acumulación y transferencia de créditos académicos, demostrando cómo una trayectoria construida a través de múltiples escenarios de aprendizaje puede convertirse en una verdadera oportunidad de movilidad educativa.

Caso de trayectoria educativa, formativa y laboral: Andrés Martínez

Ruta de aprendizaje, experiencia profesional y posibilidades de homologación



Andrés Martínez ha construido una trayectoria integral a partir de educación formal, formación tecnológica, *bootcamps*, certificaciones internacionales, experiencia laboral progresiva y experiencias académicas y profesionales en el exterior. Actualmente solicita ingreso a una Maestría en Ingeniería de Software y Analítica Avanzada y requiere análisis de homologación de componentes curriculares.

TRAYECTORIA EDUCATIVA Y FORMATIVA

2009 — Inicio de Ingeniería de Sistemas - 65 % del plan de estudios aprobado.

Asignaturas cursadas: Programación I y II, Bases de Datos, Matemáticas Discretas, Estructuras de Datos, Redes de Computadores, Ingeniería de Software y Arquitectura de Computadores.

2013 — Tecnología en Análisis y Desarrollo de Sistemas de Información (SENA) - Finalizado.

2015–2024 — Formación complementaria continua.

Bootcamp Full Stack – Ironhack
Machine Learning Foundations – Coursera
Cloud Architecture – edX
DevOps Essentials – Linux Foundation
Data Analytics – Google
Agile Project Management – Scrum.org

Formación corporativa especializada: Inteligencia Artificial aplicada, automatización de procesos, ciberseguridad, arquitecturas cloud, gobierno de datos y gestión de proyectos ágiles.

2025 — Especialización tecnológica en Ingeniería de Software – en proceso de homologación.

TRAYECTORIA LABORAL

Evolución profesional – 15 años



6. Líder de transformación digital

5. Arquitecto de soluciones

4. Líder de desarrollo

3. Desarrollador Full Stack

2. Analista de sistemas

1. Soporte técnico junior

La experiencia laboral fortaleció competencias técnicas, liderazgo y gestión de proyectos tecnológicos.

EXPERIENCIAS INTERNACIONALES

- **Toronto, Canadá (2017–2018):** Proyectos de analítica de datos y automatización empresarial.
- **Barcelona, España:** Laboratorio internacional de innovación digital y desarrollo de software.

Estas experiencias fortalecieron sus competencias técnicas y su capacidad para trabajar en entornos multiculturales.

CERTIFICACIONES OBTENIDAS

- AWS Certified Solutions Architect (AWS).
- Google Professional Data Engineer.
- Microsoft Azure Developer Associate.
- Professional Scrum Master.
- ITIL Foundation.
- Full Stack Development – Ironhack.
- Certificaciones corporativas en IA y transformación digital.

RUTA DE APRENDIZAJE



1. Inicio de estudios universitarios



2. Formación parcial en educación superior



3. Inserción laboral en el sector tecnológico



4. Formación tecnológica en SENA



5. Consolidación de experiencia profesional



6. Bootcamp y certificaciones especializadas



7. Experiencias internacionales



8. Postulación a especialización tecnológica mediante homologación

PROCESOS QUE APORTAN A LA MOVILIDAD EDUCATIVA Y LABORAL

- Homologación.
- Reconocimiento de saberes.
- Comprobación de resultados de aprendizaje.
- Reconocimiento de experiencia laboral.
- RATC (reconocimiento, acumulación y transferencia de créditos).

Estos mecanismos permiten integrar aprendizajes adquiridos en la educación formal, la formación para el trabajo, la experiencia laboral y contextos internacionales.

PREGUNTAS CLAVE PARA EL ANÁLISIS INSTITUCIONAL

- ¿Cuál ha sido la trayectoria educativa y formativa del aspirante?
- ¿Cómo se ha configurado su ruta de aprendizaje?
- ¿Qué evidencias son válidas para la homologación?
- ¿Qué componentes curriculares podrían ser homologables?
- ¿Qué información adicional requiere la institución?
- ¿Qué riesgos y beneficios presenta una homologación exitosa?

OBJETIVO ACTUAL

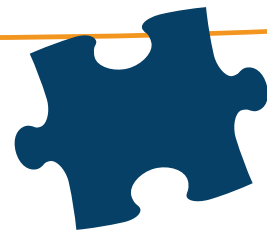
Ingreso a la Maestría en Ingeniería de Software y Analítica Avanzada.

Áreas posibles de homologación:

- Ingeniería de Software.
- Desarrollo Web.
- Arquitectura de Software.
- Bases de Datos.
- Gestión de Proyectos Tecnológicos.
- Analítica de Datos.
- Computación en la Nube informática.

CONCLUSIÓN

La trayectoria de Andrés Martínez evidencia una formación flexible y progresiva, construida desde múltiples vías de cualificación. El desafío institucional consiste en valorar la equivalencia académica de sus aprendizajes para favorecer su movilidad educativa y profesional.



¿Cuál ha sido la trayectoria educativa y formativa de Andrés Martínez?

Se evidencia que Andrés Martínez ha construido una trayectoria educativa amplia y diversa, caracterizada por la articulación de la educación formal, formación para el trabajo, certificaciones internacionales, bootcamps especializados y procesos de aprendizaje continuo.

Su proceso formativo inició con el programa de Ingeniería de Sistemas en la Universidad del Valle, donde cursó aproximadamente el 65 % del plan de estudios. Posteriormente, interrumpió dicha formación debido a circunstancias de carácter económico y laboral. Más adelante, obtuvo el título de Tecnólogo en Análisis y Desarrollo de Sistemas de Información (ADSI) en el SENA, fortaleciendo después su perfil profesional mediante programas especializados, entre ellos el Bootcamps Internacional *Full Stack Development* de Ironhack, realizado en Barcelona, así como diversos cursos y certificaciones internacionales relacionados con analítica de datos, arquitectura (Cloud Computing), DevOps, metodologías ágiles e inteligencia artificial.

En conjunto, su trayectoria muestra una formación integral de aprendizajes adquiridos en contextos educativos, laborales e internacionales.

¿Cómo inició la ruta de aprendizaje de Andrés Martínez?

La ruta de aprendizaje de Andrés comenzó con su ingreso al programa de Ingeniería de Sistemas de la Universidad del Valle. Aunque esta formación no fue culminada, continuó perfeccionando sus competencias mediante la experiencia laboral, la formación tecnológica obtenida en el SENA, la obtención de certificaciones internacionales, la participación en bootcamps especializados y el aprendizaje derivado de experiencias académicas desarrolladas en contextos internacionales. Por ende, se observa una evolución formativa continua, en la que los aprendizajes académicos, la experiencia laboral y el aprendizaje autónomo se integran de manera complementaria para fortalecer progresivamente sus capacidades profesionales.

3. ¿Cuál ha sido su ruta de aprendizaje?

- Ingreso al programa de Ingeniería de Sistemas de la Universidad del Valle.
- Desarrollo parcial de estudios en educación superior.
- Vinculación al sector tecnológico mediante la experiencia laboral.
- Obtención del título de Tecnólogo en Análisis y Desarrollo de Sistemas de Información (ADSI) en el SENA.
- Consolidación de su experiencia profesional en cargos técnicos.
- Participación en el bootcamps internacional *Full Stack Development*.
- Obtención de Certificaciones especializadas en tecnologías emergentes.

- Desarrollo de experiencias académicas y profesionales en Canadá y España.
- Liderazgo de proyectos relacionados con la transformación digital.
- Postulación al programa de Maestría mediante el proceso de homologación curricular.

4. ¿Cuáles procesos han aportado a su movilidad educativa y laboral?

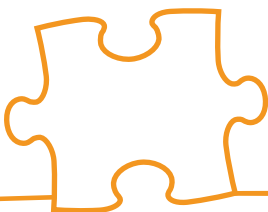
Los procesos de homologación, reconocimiento de saberes, comprobación de resultados de aprendizaje, reconocimiento de la experiencia laboral, reconocimiento, acumulación y transferencia de créditos académicos (RATC) y los mecanismos de articulación entre diferentes vías de cualificación, han contribuido significativamente a la movilidad educativa y laboral del aspirante. En conjunto, estos procesos han permitido que Andrés construya una trayectoria formativa flexible, mediante la integración de aprendizajes provenientes de la educación formal, la formación para el trabajo, la experiencia laboral y diversos contextos internacionales, favoreciendo el avance de su desarrollo educativo y profesional.

En este contexto, corresponde a la institución de educación superior en la que es candidato, determinar si los aprendizajes obtenidos en los distintos escenarios de formación pueden considerarse equivalentes a los componentes académicos del programa al que aspira ingresar. Uno de los principales desafíos consiste en determinar si dichos aprendizajes cumplen con

las equivalencias académicas necesarias para el reconocimiento u homologación requerida.

Ante un caso de estas características, es importante formular, entre otras, las siguientes preguntas:

1. ¿Cuál ha sido la trayectoria educativa y formativa del aspirante?
2. ¿Cómo se ha configurado su ruta de aprendizaje?
3. ¿Qué vías de cualificación han contribuido en su desarrollo académico y laboral?
4. ¿Qué evidencias pueden ser consideradas válidas para el proceso de homologación?
5. ¿Qué elementos generan tensiones durante el proceso?
6. ¿Qué componentes curriculares podrían ser homologables?
7. ¿Qué información adicional requiere la institución?
8. ¿Qué riesgos podrían presentarse durante el proceso de homologación?
9. ¿Qué beneficios podrían derivarse de una homologación exitosa?





CASO DE REFERENCIA

Andrés Martínez

Edad: 35 años

Ciudad: Bogotá

OBJETIVO ACTUAL

Ingresar a una Maestría en Ingeniería de Software y Analítica Avanzada mediante el reconocimiento de estudios previamente cursados y aprobados.

PROGRAMA DESTINO

Maestría en Ingeniería de Software y Analítica Avanzada.

COMPETENCIAS CLAVE

- Desarrollo de Software
- Bases de Datos
- Arquitectura de Software
- Analítica de Datos
- Gestión de Proyectos
- Innovación y Mejora Continua

PROCESO: HOMOLOGACIÓN

Descripción general

La homologación es el proceso mediante el cual una institución de educación reconoce la equivalencia entre estudios previamente cursados y aprobados por una persona, permitiéndole continuar su trayectoria educativa sin repetir aprendizajes ya alcanzados. Este mecanismo favorece la movilidad educativa, optimiza los tiempos de formación y promueve trayectorias académicas más flexibles.

ETAPA 1

Resolución de inquietudes y orientación

Objetivo

Brindar información al aspirante sobre el proceso de homologación, sus requisitos, alcances y tiempos, permitiéndole tomar una decisión informada antes de iniciar el trámite.

Actividades

- Primer contacto con el aspirante.
- Orientación sobre el proceso de homologación.
- Explicación de requisitos institucionales.
- Revisión preliminar de antecedentes académicos.
- Identificación del programa de interés.
- Asesoría sobre documentos requeridos.
- Registro de la solicitud.

Evidencias generadas

- Registro de orientación.
- Formato de solicitud.
- Lista de documentos requeridos.
- Registro del aspirante.

ETAPA 2

Ingreso a la institución y verificación inicial

Objetivo

Recibir y verificar la documentación académica presentada por el aspirante para determinar si cumple las condiciones mínimas para iniciar el estudio de homologación.

Actividades

- Recepción de documentos.
- Validación de autenticidad.
- Revisión de certificados académicos.
- Revisión de contenidos cursados.
- Identificación del programa de origen.
- Verificación de requisitos de ingreso.
- Asignación de asesor académico.
- Solicitud de documentos adicionales cuando aplique.

Evidencias generadas

- Documentación recibida.
- Informe de revisión preliminar.
- Verificación documental.
- Asignación de asesor.

ETAPA 3

Matrícula y análisis documental

Objetivo

Realizar el análisis detallado de la trayectoria académica del aspirante para preparar el estudio de homologación.

Actividades

- Formalización de matrícula (cuando aplique).
- Cargue documental.
- Revisión de contenidos.
- Organización de asignaturas.
- Clasificación de créditos.
- Preparación del expediente.
- Consolidación de información académica.

Evidencias generadas

- Comprobante de matrícula.
- Expediente académico.
- Matriz de análisis curricular.
- Resumen de créditos cursados.

ETAPA 4

Evaluación por las unidades académicas

Objetivo

Determinar la equivalencia entre los aprendizajes previamente alcanzados y el plan de estudios del programa destino.

Actividades

- Comparación curricular.
- Evaluación de resultados de aprendizaje.
- Revisión de intensidad horaria.
- Revisión de créditos.
- Análisis de pertinencia.
- Discusión en comité.
- Emisión del concepto académico.

Evidencias generadas

- Acta del comité.
- Matriz comparativa.
- Concepto de homologación.
- Recomendaciones académicas.

ETAPA 5

Decisión de homologación

Objetivo

Emitir la decisión institucional sobre los componentes curriculares homologados.

Actividades

- Consolidación del concepto.
- Definición de asignaturas homologadas.
- Definición de créditos reconocidos.
- Elaboración del acto administrativo.
- Comunicación oficial al estudiante.
- Entrega del informe de homologación.

Evidencias generadas

- Acto administrativo.
- Informe de homologación.
- Comunicación oficial.

ETAPA 6

Registro, certificación y matrícula

Objetivo

Incorporar oficialmente la homologación dentro del historial académico del estudiante.

Actividades

- Registro en el sistema académico.
- Actualización del plan de estudios.
- Ajuste de créditos.
- Registro de asignaturas homologadas.
- Generación del certificado.
- Orientación sobre los siguientes pasos.

Evidencias generadas

- Registro en el sistema.
- Certificado de homologación.
- Plan de estudios actualizado.
- Registro de matrícula.

ETAPA 7

Activación de la nueva trayectoria educativa

Objetivo

Garantizar la incorporación efectiva del estudiante al nuevo programa académico y acompañar el inicio de su trayectoria.

Actividades

- Inducción institucional.
- Definición de la ruta académica.
- Integración a la comunidad educativa.
- Inicio de actividades académicas.
- Seguimiento inicial.
- Acompañamiento al estudiante.

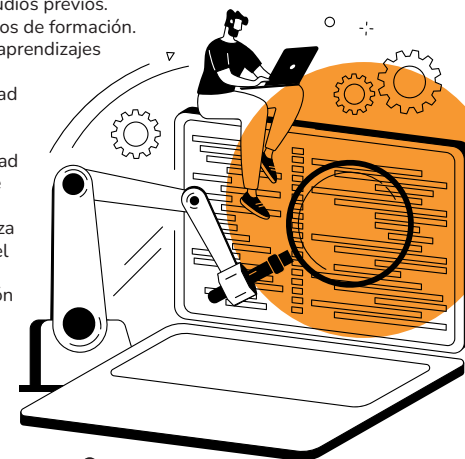
Evidencias generadas

- Registro de inducción.
- Plan de acompañamiento.
- Seguimiento académico.
- Informe de avance.

RESULTADO ESPERADO

Una homologación exitosa permite:

- Favorecer la movilidad educativa mediante el reconocimiento de estudios previos.
- Reducir tiempos y costos de formación.
- Evitar la repetición de aprendizajes ya alcanzados.
- Fortalecer la continuidad de las trayectorias educativas.
- Mejorar la empleabilidad y las oportunidades de desarrollo profesional.
- Incrementar la confianza de los estudiantes en el sistema educativo.
- Promover la articulación entre instituciones de educación, sector productivo y políticas públicas.



Reflexión final

La historia de Andrés evidencia que las trayectorias de aprendizaje contemporáneas son cada vez más diversas, dinámicas y menos lineales. En la actualidad, los profesionales del sector tecnológico construyen sus competencias mediante múltiples escenarios de aprendizaje, entre los que se incluyen la educación formal, la formación para el trabajo, las certificaciones internacionales, las experiencias laborales y el aprendizaje continuo.

En este contexto, la homologación se constituye en un mecanismo estratégico para reconocer aprendizajes previamente adquiridos y facilitar la continuidad de las trayectorias educativas. Su propósito no consiste en simplificar los requisitos académicos, sino en valorar, de manera rigurosa, los conocimientos, las habilidades y las competencias que las personas ya han desarrollado.

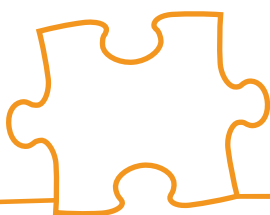
Adicionalmente, la homologación contribuye al fortalecimiento de la movilidad entre las diferentes vías de cualificación que conforman el Sistema Nacional de Cualificaciones, al permitir que las personas transiten entre instituciones, programas y niveles educativos sin perder el reconocimiento de sus aprendizajes previamente alcanzados.

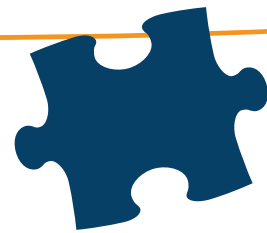
Sin embargo, la creciente diversidad de experiencias formativas plantea importantes desafíos para las instituciones de educación. La comparación y valoración de programas

internacionales, bootcamps, certificaciones especializadas y procesos de formación corporativa demandan metodologías sólidas, criterios de evaluación transparentes y mecanismos de trazabilidad que garanticen la calidad y la equidad de los procesos.

Por esta razón, los procesos de homologación deben evolucionar desde una lógica centrada exclusivamente en la equivalencia de asignaturas hacia modelos que incorporen resultados de aprendizaje, competencias y evidencias verificables. Esta modificación permitirá responder de manera más efectiva a las nuevas modalidades de aprendizaje que caracterizan el mundo actual.

El caso de Andrés demuestra que la homologación trasciende un procedimiento meramente administrativo. Constituye un mecanismo que reconoce las trayectorias de aprendizaje, evita la duplicidad de procesos formativos, fortalece la movilidad educativa y promueve el aprendizaje a lo largo de la vida, generando mayores oportunidades de desarrollo personal, profesional y social.





Caso 2. Proceso de reconocimiento de experiencia laboral

Estudio de caso: Trayectoria de formación y movilidad educativa mediante el reconocimiento de la experiencia laboral en el sector tecnológico.

Diana Duarte tiene 34 años y reside en Bogotá junto con su esposo y su hijo de ocho años. Desde hace más de una década se desempeña en el sector tecnológico, donde ha consolidado una trayectoria profesional sólida, fundamentada principalmente en la experiencia laboral, el aprendizaje autodidacta y la participación en proyectos de transformación digital.

Aunque desde temprana edad manifestó interés por la tecnología, las condiciones económicas de su familia limitaron su acceso y permanencia en programas de educación superior al finalizar la educación media. En consecuencia, una parte significativa de sus conocimientos fueron adquiridos directamente en el contexto laboral, mediante la resolución de problemas reales, la interacción con equipos especializados y el estudio independiente.

En la actualidad, se desempeña como líder de Implementación de Soluciones Digitales en una empresa de servicios tecnológicos. Entre sus principales responsabilidades se encuentra la coordinación de equipos multidisciplinarios, la participación en proyectos de automatización de procesos, la gestión de requerimientos de los clientes y el liderazgo en la implementación de soluciones tecnológicas para organizaciones pertenecientes a diversos sectores económicos.

Después de más de doce años de experiencia profesional, Diana aspira ingresar a un programa profesional en Ingeniería de Software y Transformación Digital. Su propósito es que parte de los aprendizajes y competencias desarrollados durante su trayectoria laboral sean reconocidos formalmente mediante el proceso de reconocimiento de experiencia laboral, con el fin de facilitar la continuidad de su formación académica y fortalecer sus oportunidades de avance profesional.



Diana Duarte
34 años – Bogotá
Líder de Implementación de
Soluciones Digitales
Sector Tecnológico

OBJETIVO ACTUAL

Obtener reconocimiento formal de su experiencia laboral para fortalecer su desarrollo profesional y continuar su ruta hacia estudios de posgrado o certificaciones.

FORMACIÓN ACADÉMICA

Tecnóloga en Análisis y Desarrollo de Sistemas (SENA).

SITUACIÓN LABORAL

Más de 10 años de experiencia en áreas de TI:

- Soporte
- Análisis
- Implementación
- Gestión de soluciones tecnológicas

SECTOR

Tecnología
Servicios Tecnológicos

PROCESO: RECONOCIMIENTO DE EXPERIENCIA LABORAL

Trayectoria profesional y educativa de Diana Duarte

FORMACIÓN COMPLEMENTARIA

- Cursos en nube informática.
- Scrum.
- Inteligencia Artificial.
- Gestión de Transformación Digital.
- Liderazgo y comunicación.
- Máster en Innovación Digital.
- Cursos de seguridad en la nube.
- Cursos de analítica de datos

+500 horas en formación continua

EXPERIENCIAS AUTODIDACTAS

- Liderazgo de proyectos técnicos.
- Inteligencia emocional.
- Agilidad.
- Solución de problemas.
- Innovación.
- Pensamiento analítico.
- Trabajo colaborativo.
- Gestión del cambio.
- Comunicación efectiva.

LOGROS RELEVANTES

- Reducción de tiempos operativos en un 35 %.
- Implementación de soluciones en más de 20 empresas.
- Capacitación a más de 300 usuarios.
- Implementación de mejoras en flujos de procesos.
- Estandarización de herramientas de información y dashboards.
- Mejora de indicadores de satisfacción al cliente.
- Coordinación de equipos de hasta 15 personas
- Implementación de herramientas de automatización documental

EVIDENCIAS RECOGIDAS Laborales

- Hojas de vida anteriores.
- Certificados laborales.
- Contratos de trabajo.
- Constancias de desempeño.
- Cartas de recomendación.

Técnicas

- Productos entregados.
- Manuales desarrollados.
- Informes técnicos.
- Casos de éxito documentados.
- Presentaciones realizadas.
- Portafolio de proyectos.
- Informes de implementación de soluciones digitales

TRAYECTORIA LABORAL

1. Auxiliar de Mesa de Ayuda (2012–2014)

Actividades principales

- Soporte técnico.
- Solución de incidentes.
- Atención a usuarios.
- Aprendizaje de herramientas básicas.

Habilidades

- Servicio.
- Resolución de incidentes.
- Comunicación básica.

2. Análisis de Sistemas e Implementación (2014–2017)

Actividades

- Análisis funcional.
- Levantamiento de requisitos.
- Implementación de soluciones.
- Pruebas funcionales.

Habilidades

- Trabajo en equipo.
- Documentación.
- Gestión de cambios.
- Capacidad de análisis.

3. Coordinadora de Implementación (2017–2019)

Actividades

- Coordinación de proyectos.
- Gestión de equipos.
- Seguimiento de cronogramas.
- Reportes de avance.
- Relación con clientes.

Habilidades

- Planeación.
- Gestión de proyectos.
- Liderazgo de equipos.
- Resolución de conflictos.
- Negociación.

4. Líder de Implementación de Soluciones Digitales (2019 – Actualidad)

Actividades

- Dirección de proyectos estratégicos.
- Transformación digital.
- Automatización de procesos.
- Analítica de datos y reportes.
- Innovación en soluciones.
- Gestión del cambio.

Habilidades

- Agilidad.
- Automatización.
- Analítica.
- Pensamiento digital.
- Visión de negocio.
- Liderazgo técnico.

Competencias profesionales destacadas

EJE 1

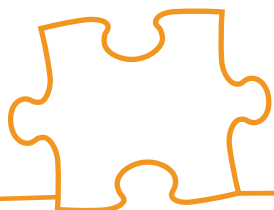
Liderazgo, responsabilidad, adaptación al cambio e impacto en resultados del negocio.

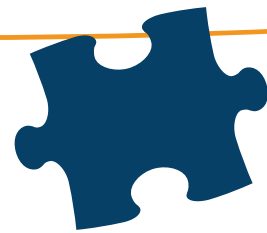
EJE 2

Conocimiento digital, técnico y de procesos, aplicados en proyectos, sistemas de información y experiencia del cliente.

EJE 3

Pensamiento analítico, gestión del cambio, orientación a resultados y comunicación efectiva.





Trayectoria laboral

La trayectoria profesional de Diana inició en el año 2012, cuando se vinculó como auxiliar de mesa de ayuda en una empresa dedicada al soporte tecnológico, ubicada en Bogotá. Durante el desempeño de este cargo, desarrolló funciones relacionadas con la atención de incidentes reportados por usuarios, la configuración básica de software, la instalación de aplicaciones corporativas y el apoyo en labores de mantenimiento tecnológico. Gracias a su interés permanente por el aprendizaje y su capacidad para resolver problemas, asumió progresivamente responsabilidades de mayor complejidad.

Cargo 1. Auxiliar de Mesa de Ayuda (2012 – 2014)

Funciones desempeñadas:

- Atención y soporte de usuarios.
- Instalación y configuración de software.
- Diagnóstico y solución de fallas básicas.
- Gestión y seguimiento de tickets de soporte.
- Documentación de incidentes.

Aprendizajes adquiridos:

- Fortalecimiento de competencias en servicio al cliente.
- Desarrollo de habilidades en soporte técnico.
- Manejo de sistemas operativos.
- Gestión de incidentes tecnológicos.
- Desarrollo de competencias en comunicación efectiva.

Cargo 2. Analista de Soporte e Implementación (2014 – 2017)

Posteriormente, se vinculó a una empresa especializada en soluciones empresariales, donde participó en procesos de implementación tecnológica.

Funciones desempeñadas:

- Parametrización de software.
- Capacitación y acompañamiento a usuarios.
- Levantamiento de requerimientos.
- Ejecución de pruebas funcionales.
- Elaboración de manuales.

Aprendizajes adquiridos:

- Análisis funcional.
- Gestión de proyectos.
- Elaboración de documentación técnica.
- Gestión del cambio.
- Capacitación de usuarios.

Cargo 3. Coordinadora de Implementación (2017 – 2021)

Acorde al desempeño demostrado, le permitió asumir funciones y responsabilidades de liderazgo.

Funciones desempeñadas:

- Coordinación de equipos de trabajo.
- Planeación de proyectos.
- Seguimiento y cumplimiento de cronogramas.
- Relacionamiento con clientes.
- Gestión de riesgos.

Aprendizajes adquiridos:

- Desarrollo de habilidades de liderazgo.
- Planeación.
- Gestión de equipos.
- Resolución de conflictos.
- Negociación y relacionamiento con clientes.

Cargo 4. Líder de Implementación de Soluciones Digitales (2021 – Actualidad)

En la actualidad, lidera proyectos de transformación digital dirigido a empresas del ámbito nacional.

Funciones desempeñadas:

- Dirección y seguimiento de proyectos tecnológicos.
- Gestión de requerimientos.
- Automatización de procesos organizacionales.
- Coordinación de equipos interdisciplinarios.
- Relacionamiento con clientes estratégicos.

Aprendizajes adquiridos:

- Gestión de procesos de transformación digital.
- Automatización de procesos.
- Gestión de proyectos ágiles.
- Análítica básica de datos.
- Arquitectura funcional de soluciones tecnológicas.

Formación complementaria

A lo largo de su trayectoria profesional, Diana complementó su aprendizaje mediante diversas actividades académicas y de actualización profesional, entre las que se destacan:

- Cursos virtuales ofrecidos por Platzi.
- Cursos desarrollados en Coursera.
- Cursos de formación en Google Career Certificates.
- Seminarios relacionados con transformación digital.
- Procesos de formación corporativa interna.
- Talleres de metodologías ágiles.
- Cursos de experiencia de usuario.
- Cursos de análisis de procesos.

En total, ha participado en más de 500 horas de formación complementaria, no obstante, una parte significativa de estas actividades no conducen a la obtención de títulos formales de educación superior.

Experiencias autodidactas

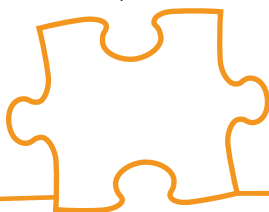
Diana ha desarrollado una parte significativa de sus competencias mediante procesos de aprendizaje autónomo, entre los que se destacan:

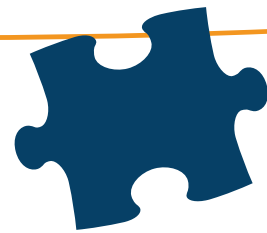
- La lectura de documentación técnica.
- La participación en comunidades digitales.
- La participación en seminarios web (webinars) especializados.
- El estudio de tutoriales especializados.
- La participación en foros profesionales.
- La práctica continua en proyectos desarrollado en contextos reales.

Logros relevantes

Durante los últimos años, ha liderado proyectos que le han permitido:

- Reducir tiempos operativos en un 35%.
- Implementar soluciones digitales en más de 20 organizaciones.
- Capacitar a más de 300 usuarios.
- Coordinar equipos de trabajo conformados por 15 personas.





- Implementar herramientas para la automatización documental.
- Mejorar indicadores de satisfacción de clientes.

Evidencias disponibles

Con el propósito de respaldar la formación y experiencia desarrolladas, Diana presenta las siguientes evidencias:

Evidencias laborales

- Hoja de vida actualizada.
- Certificaciones laborales.
- Evaluaciones de desempeño.
- Cartas de recomendación.
- Constancias de ascenso.

Evidencias técnicas

- Portafolio de proyectos.
- Informes de implementación.
- Manuales técnicos elaborados.
- Casos de éxito documentados.
- Presentaciones corporativas.

Competencias desarrolladas

Dimensión del ser:

- Liderazgo.
- Responsabilidad.
- Adaptabilidad.
- Trabajo en equipo.
- Orientación al servicio.
- Ética profesional.

Dimensión del saber:

- Transformación digital.
- Gestión de proyectos.
- Automatización de procesos.
- Sistemas de información.
- Experiencia de usuario.
- Análisis funcional.

Dimensión del hacer:

- Implementar soluciones tecnológicas.
- Coordinar equipos de trabajo.
- Gestionar proyectos.
- Capacitar usuarios.
- Levantar requerimientos.
- Diseñar procesos de implementación.

Análisis general del caso

Diana identificó que, aunque gran parte de sus conocimientos habían sido adquiridos durante más de doce años de experiencia en el sector tecnológico, estos no se encontraban plenamente reconocidos dentro de una trayectoria formal de cualificación. Por ello, inició un proceso de orientación en el que conoció las alternativas de movilidad disponibles y recibió acompañamiento para reconstruir su trayectoria laboral y de aprendizaje. Como parte de este proceso, organizó un portafolio de evidencias que incluyó certificaciones laborales, descripciones de cargo, evaluaciones de desempeño, proyectos de transformación digital liderados, implementaciones tecnológicas, capacitaciones corporativas, cursos virtuales y certificaciones obtenidas durante su vida laboral.

Posteriormente, la institución realizó un análisis de correspondencia entre las funciones desempeñadas por Diana, las competencias desarrolladas durante su trayectoria y los resultados de aprendizaje definidos para la cualificación de interés. Para ello, revisó el nivel de complejidad de los proyectos ejecutados, las responsabilidades asumidas en los diferentes cargos y la relación entre su experiencia y los referentes ocupacionales establecidos en la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC) y el Marco Nacional de

Cualificaciones. Este análisis permitió identificar que gran parte de las competencias requeridas ya habían sido desarrolladas mediante el ejercicio profesional.

Una vez identificada la correspondencia, se diseñó un plan de evaluación para validar técnicamente dichas competencias. Diana participó en entrevistas técnicas, presentó evidencias de proyectos implementados, demostró el funcionamiento de soluciones tecnológicas desarrolladas bajo su liderazgo y sustentó las decisiones tomadas durante diferentes implementaciones. Los evaluadores verificaron la autenticidad de las evidencias y analizaron si estas demostraban el logro de los resultados de aprendizaje esperados.

Con base en esta valoración, el comité técnico emitió un concepto favorable que permitió reconocer formalmente una parte importante de los aprendizajes construidos durante su experiencia laboral y mediante procesos de formación continua. Finalmente, estos resultados fueron registrados institucionalmente y dieron lugar a una ruta de movilidad que le permitió continuar fortaleciendo su trayectoria mediante nuevos procesos de formación, evitando repetir aprendizajes ya alcanzados y facilitando su progresión profesional. De esta manera, Diana logró acceder principalmente a procesos de reconocimiento de experiencia laboral, comprobación de resultados de aprendizaje y reconocimiento de saberes, evidenciando que las competencias desarrolladas en escenarios reales de trabajo también constituyen aprendizajes susceptibles de ser reconocidos formalmente.

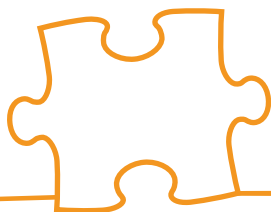
1. ¿Cuál es la trayectoria educativa y formativa de Diana Duarte?

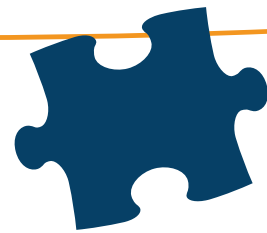
La trayectoria formativa de Diana se ha caracterizado principalmente por el aprendizaje continuo y la formación complementaria. Aunque no logró acceder ni permanecer en programas de educación superior relacionados con el ámbito tecnológico, fortaleció sus conocimientos mediante cursos virtuales en plataformas como Platzi, Coursera y Google Career Certificates, además de participar en seminarios sobre transformación digital, programas de formación corporativa y talleres relacionados con metodologías ágiles, experiencia de usuario y análisis de procesos.

De manera complementaria, consolidó una base significativa de conocimientos mediante el aprendizaje autodidacta, a través de la participación en comunidades digitales, seminarios especializados web (webinars), tutoriales y proyectos reales de implementación tecnológica.

2. ¿Cuál es la trayectoria laboral de Diana Duarte?

La trayectoria laboral de Diana se ha desarrollado durante más de doce años en el sector tecnológico. Inició su experiencia laboral como auxiliar de mesa de ayuda, desempeñando funciones relacionadas con el soporte técnico y la atención a usuarios. Posteriormente, ocupó el cargo de analista de soporte e implementación, donde participó en proyectos de parametrización de software y procesos de capacitación.





Más adelante, asumió el cargo de coordinadora de implementación, liderando equipos y gestionando proyectos tecnológicos. Finalmente, alcanzó la posición de líder de implementación de soluciones digitales, desde el cual dirige iniciativas de transformación digital, automatización de procesos y coordinación de equipos multidisciplinarios para organizaciones de diversos sectores.

3. ¿Cómo inició la ruta de aprendizaje de Diana Duarte?

La ruta de aprendizaje de Diana inició en el contexto laboral, cuando comenzó a desempeñarse como auxiliar de mesa de ayuda en una empresa dedicada al soporte tecnológico. A partir de la resolución de problemas reales, la interacción con usuarios y la ejecución de actividades técnicas, adquirió conocimientos y desarrolló habilidades que posteriormente fortaleció mediante formación virtual, capacitación corporativa y aprendizaje autodidacta.

Por consiguiente, su desarrollo profesional se consolidó progresivamente a partir de la experiencia práctica, el interés permanente por el aprendizaje y la participación en proyectos con niveles de mayor complejidad dentro del sector tecnológico.

4. ¿Cuáles procesos han fortalecido la trayectoria laboral de Diana Duarte?

La trayectoria laboral de Diana ha sido fortalecida mediante diversos procesos de reconocimiento y validación de aprendizajes. En primer lugar, el reconocimiento de la experiencia

laboral, permitió consolidar competencias desarrolladas durante el ejercicio de sus funciones. En segundo lugar, la comprobación de resultados de aprendizaje se evidenció a través de los proyectos ejecutados, las implementaciones realizadas y los logros alcanzados.

Asimismo, el reconocimiento de saberes derivados del aprendizaje autodidacta y de la formación complementaria contribuyó significativamente a su desarrollo profesional. Finalmente, los procesos de certificación de competencias, representados por cursos, certificaciones y evaluaciones de desempeño, respaldaron formalmente los conocimientos y habilidades adquiridos a lo largo de su trayectoria laboral.

Preguntas orientadoras para análisis de casos equivalentes

Cuando se presente un caso con características similares, resulta pertinente formular, entre otras, las siguientes preguntas:

1. ¿Cuál ha sido la trayectoria laboral de la persona?
2. ¿Qué aprendizajes ha adquirido a lo largo de los años?
3. ¿Qué competencias ha desarrollado durante su trayectoria laboral?
4. ¿Qué evidencias respaldan dichos aprendizajes?
5. ¿Qué evidencias presentan riesgos o limitaciones?
6. ¿Qué competencias podrían ser reconocidas mediante el proceso de reconocimiento de experiencia laboral?

7. ¿Qué información adicional sería necesaria para realizar una valoración integral?
8. ¿De qué manera contribuiría este proceso a su movilidad educativa y laboral?

Reflexión final

La historia de Diana evidencia que una parte significativa de los aprendizajes necesarios para el desempeño laboral se adquieren fuera de los contextos educativos tradicionales. Durante más de una década, desarrolló competencias complejas mediante la práctica profesional, la resolución de problemas reales y la interacción permanente con clientes, equipos y tecnologías emergentes.

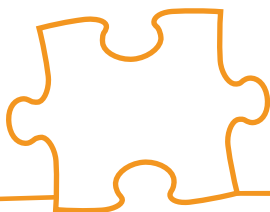
En este contexto, el reconocimiento de experiencia laboral constituye un mecanismo orientado a identificar, valorar y acreditar aprendizajes construidos en escenarios productivos. Su propósito no consiste en reemplazar la educación formal, sino en reconocer que el aprendizaje ocurre en múltiples contextos a lo largo de la vida.

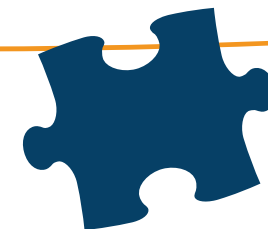
Adicionalmente, este proceso contribuye a disminuir las brechas existentes entre el sistema educativo y el mundo laboral. En numerosos casos, las personas poseen competencias demostradas en el contexto laboral, sin embargo, carecen de mecanismos que les permitan validar dichas capacidades en oportunidades de formación educativa y desarrollo profesional.

En este sentido, la calidad y confiabilidad de las evidencias desempeñan un papel fundamental. Los portafolios, los proyectos, las certificaciones laborales, las evaluaciones de desempeño

y las referencias profesionales constituyen elementos esenciales para demostrar las competencias adquiridas mediante la experiencia. Sin embargo, el reconocimiento de experiencia laboral también plantea desafíos importantes para las instituciones. Por ello, resulta indispensable diseñar metodologías rigurosas, establecer criterios transparentes e implementar mecanismos de evaluación eficaces que permitan valorar aprendizajes obtenidos en contextos no formales sin afectar la calidad académica.

Por último, el caso de Diana demuestra que la experiencia laboral puede constituirse en una fuente significativa de aprendizaje, movilidad y crecimiento profesional. Cuando los sistemas educativos y de cualificación reconocen adecuadamente estas trayectorias, se amplían las oportunidades de acceso, permanencia y progreso para personas que han construido sus conocimientos mediante el trabajo y aprendizaje permanente a lo largo de la vida.





Diana Duarte
Cargo: Líder de Implementación de Soluciones Digitales
Sector: Tecnológico

EVIDENCIAS DEL CASO

- Hoja de vida
- Certificados laborales
- Constancias de desempeño
- Cartas de recomendación
- Portafolio de proyectos

EVIDENCIAS TÉCNICAS

- Productos tecnológicos y manuales desarrollados.
- Informes técnicos en la implementación de soluciones digitales.
- Portafolio con evidencias de proyectos digitales implementados.

EVIDENCIAS DE FORMACIÓN

- Diploma tecnológica en análisis y desarrollo de sistemas.
- Certificados de cursos cortos.
- Diplomas y constancias de formación
- Cursos complementarios

EVIDENCIAS AUDIOVISUALES

- Videos de presentaciones
- Fotografías de proyectos
- Grabaciones y participaciones

PROCESO: RECONOCIMIENTO DE EXPERIENCIA LABORAL

Cruce de evidencias del caso Diana Duarte con las 7 etapas del proceso

ETAPA 1

Orientación y estructuración de trayectoria laboral

Objetivo

Consolidar la trayectoria laboral y orientar al candidato sobre el proceso de reconocimiento de experiencia laboral.

Actividades

- Orientación inicial al aspirante.
- Revisión de la trayectoria laboral.
- Identificación del objetivo profesional.
- Explicación del proceso y de las evidencias requeridas.

Evidencias generadas

- Hoja de vida actualizada.
- Certificaciones laborales.
- Portafolio inicial de evidencias.

ETAPA 2

Análisis de correspondencia ocupacional

Objetivo

Analizar el perfil ocupacional y establecer las competencias desarrolladas durante la trayectoria laboral.

Actividades

- Identificación de funciones desempeñadas.
- Análisis de competencias técnicas.
- Correspondencia de las funciones desempeñadas con las ocupaciones de la CUOC.
- Construcción del perfil de competencias.

Evidencias generadas

- Matriz CMC o matriz de competencias.
- Matriz de desempeño.
- Informe de análisis ocupacional.

ETAPA 3

Diseño del plan de evaluación laboral

Objetivo

Diseñar el proceso mediante el cual serán evaluadas las competencias del candidato.

Actividades

- Definición del plan de evaluación.
- Selección de instrumentos.
- Elaboración de rúbricas.
- Definición del cronograma.

Evidencias generadas

- Plan de evaluación aprobado.
- Instrumentos definidos (rúbricas, guías y formatos).
- Cronograma definido.

ETAPA 4

Valoración del desempeño laboral

Objetivo

Validar el desempeño del candidato mediante diferentes fuentes de evidencia.

Actividades

- Observación del desempeño.
- Entrevistas.
- Valoración de productos.
- Validación de evidencias.

Evidencias generadas

- Soportes de desempeño.
- Actas de valoración.
- Registros audiovisuales.
- Evidencias verificadas.

ETAPA 5

Consolidación y juicio técnico

Objetivo

Emitir el concepto técnico sobre el cumplimiento de las competencias evaluadas.

Actividades

- Consolidación de resultados.
- Revisión por comité técnico.
- Emisión del concepto.

Evidencias generadas

- Informe técnico consolidado.
- Acta de comité.
- Concepto técnico favorable.
- Registro institucional de evaluación.

ETAPA 6

Certificación y formalización

Objetivo

Formalizar el reconocimiento de la experiencia laboral mediante la certificación correspondiente.

Actividades

- Emisión de la certificación.
- Registro institucional.
- Generación de credencial.

Evidencias generadas

- Certificación emitida.
- Registro en aplicativo.
- Credencial digital generada.

ETAPA 7

Activación de ruta de movilidad y seguimiento

Objetivo

Valorar y acreditar la experiencia laboral, facilitando el reconocimiento obtenido y transformándolo en nuevas oportunidades educativas y laborales.

Actividades

- Matrícula (En el caso que sea un requerimiento).
- Definición de ruta académica o profesional.
- Elaboración del plan de desarrollo.
- Seguimiento a la trayectoria.

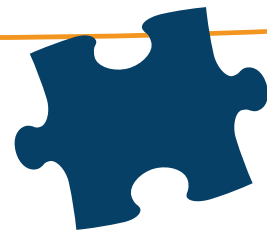
Evidencias generadas

- Matrícula formalizada.
- Ruta académica o profesional.
- Plan de desarrollo y acción.
- Monitoreo de seguimiento.
- Ingreso al sistema educativo.





Recomendaciones



Tomando en cuenta los principios establecidos en la presente guía, particularmente en el enfoque centrado en las personas, se recomienda que la implementación de los procesos habilitadores para la movilidad educativa, formativa y laboral inicie con un análisis integral de cada persona, considerando sus aprendizajes, experiencias, intereses, necesidades y proyecto de vida.

Los procesos no deben implementarse como procedimientos aislados o únicamente administrativos, sino como mecanismos orientados al reconocimiento y el fortalecimiento de las trayectorias individuales, con el propósito de facilitar el acceso a nuevas oportunidades de formación, empleo y desarrollo profesional. Por consiguiente, la selección de los procesos habilitadores deberá responder a las características particulares de cada beneficiario y a los objetivos de movilidad que se pretenden alcanzar, garantizando criterios de flexibilidad, pertinencia, transparencia y trazabilidad durante todas las etapas del proceso.

5.1 Recomendaciones para el actor beneficiario

Se recomienda que el actor beneficiario asuma un papel activo en la construcción, gestión y fortalecimiento de su trayectoria educativa, formativa y laboral. Para ello, se sugiere:

- Reconocer, documentar y actualizar de manera permanente los aprendizajes, las experiencias laborales, las certificaciones, los cursos, los proyectos y los logros alcanzados.
- Construir y mantener actualizado un portafolio de evidencias o un currículo que permita demostrar las competencias desarrolladas.
- Identificar las metas de formación, empleabilidad y desarrollo profesional con el fin de orientar la definición de rutas de aprendizaje.
- Conocer los procesos habilitadores disponibles y solicitar orientación sobre aquellos que puedan favorecer su movilidad educativa, formativa y laboral.
- Participar activamente en los procesos habilitadores cuando sean pertinentes.

- Comprender que el aprendizaje se desarrolla en múltiples contextos y que todas las experiencias constituyen oportunidades para fortalecer la trayectoria personal.
- Solicitar acompañamiento institucional para identificar oportunidades de continuidad educativa y progresión laboral.
- Mantener una actitud de aprendizaje permanente y actualización continua.

5.2 Recomendaciones para las empresas

Las empresas desempeñan un papel fundamental en el reconocimiento, desarrollo y fortalecimiento del talento humano. En este sentido, se recomienda:

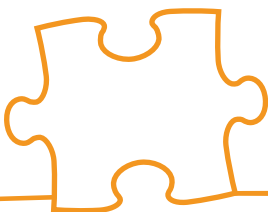
- Reconocer la experiencia laboral como una fuente legítima de aprendizaje y desarrollo de competencias.
- Participar en la identificación, documentación y validación de evidencias con el desempeño laboral.
- Implementar mecanismos que permitan documentar, reconocer y certificar las competencias desarrolladas por sus trabajadores.
- Articular acciones con instituciones de educación y formación para facilitar los procesos de reconocimiento de la experiencia laboral y la comprobación de resultados de aprendizaje.

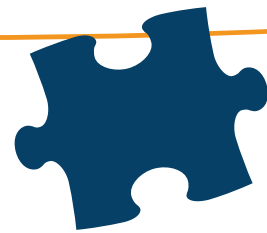
- Promover planes de desarrollo profesional alineados con las rutas de aprendizaje y las trayectorias ocupacionales.
- Facilitar tiempos, espacios y condiciones que favorezcan la participación de los trabajadores en el proceso de certificación, formación y movilidad.
- Incorporar referentes nacionales, como la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC) y el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), en los procesos de gestión del talento humano.
- Participar en la construcción y consolidación de acuerdos que promuevan la movilidad educativa y laboral.

5.3 Recomendaciones para las entidades de gobierno

Las entidades gubernamentales son responsables de generar las condiciones necesarias para garantizar la articulación efectiva del ecosistema de cualificaciones. Para ello, se recomienda:

- Promover marcos normativos que favorezcan la movilidad entre las diferentes vías de cualificación.
- Simplificar los procedimientos asociados al reconocimiento de aprendizajes y a la movilidad educativa, formativa y laboral.
- Fortalecer los sistemas de información que permitan registrar, consultar y verificar aprendizajes, certificaciones y credenciales.



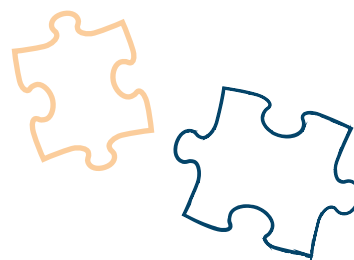


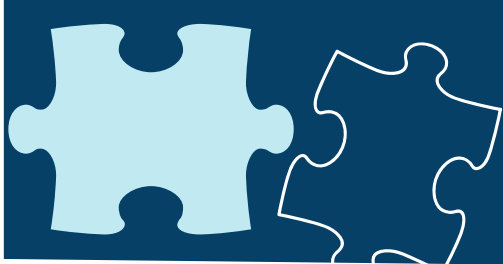
- Impulsar la concertación de acuerdos interinstitucionales que faciliten la movilidad entre instituciones y sectores.
 - Establecer lineamientos que promuevan la interoperabilidad entre los sistemas educativo, formativo y laboral.
 - Desarrollar estrategias de divulgación que permitan dar a conocer a los beneficiarios los procesos habilitadores.
 - Diseñar mecanismos de seguimiento e indicadores que permitan evaluar el impacto de la movilidad sobre las trayectorias de las personas.
 - Garantizar que las políticas públicas mantengan un enfoque centrado en las personas y promuevan el aprendizaje a lo largo de la vida.
- Incorporar los procesos habilitadores en sus modelos de gestión y sus debidos reglamentos según corresponda.
 - Fortalecer los procesos de orientación vocacional, académica y ocupacional.
 - Utilizar los resultados de aprendizaje como referente para la comparación y el reconocimiento de competencias y aprendizajes.
 - Desarrollar instrumentos estandarizados que faciliten la implementación de los procesos.
 - Establecer acuerdos de movilidad con otras instituciones educativas y actores del sector productivo.
 - Incorporar referentes nacionales, como la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC) y el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), en los diseños curriculares.
 - Implementar sistemas de seguimiento que permitan supervisar, la permanencia, la progresión y la movilidad de los estudiantes.
 - Diseñar estrategias de acompañamiento que favorezcan la continuidad de las trayectorias educativas y laborales.

5.4 Recomendaciones para las instituciones de educación y formación

Las instituciones de educación y formación constituyen actores estratégicos para materializar la movilidad. Para este fin, se aconseja:

- Implementar procedimientos claros, accesibles y comprensibles para los beneficiarios.
- Diseñar rutas de aprendizaje flexibles que reconozcan diferentes puntos de ingreso, tránsito y salida de las trayectorias educativas y formativas.





Referencias

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (s. f.). *Desarrollo de habilidades en América Latina y el Caribe: desafíos y estrategias*. <https://publications.iadb.org/es/desarrollo-de-habilidades-en-america-latina-y-el-caribe-desafios-y-estrategias>

Branch, J., & Hørsted, A. (Eds.). (2018). *Learning-centred curriculum design in higher education*. Libri Publishing.

Ministerio de Educación Nacional. (s. f. a). *Competencias laborales: Aportes para la construcción de currículos pertinentes. Articulación de la educación con el mundo productivo* (Serie Guías No. 21). Imprenta Nacional de Colombia. https://www.mineduacion.gov.co/1759/articles-106706_archivo_pdf.pdf

Ministerio de Educación Nacional. (s. f. b). *Convalidaciones*. <https://www.mineduacion.gov.co/portal/convalidaciones/Convalidaciones-Educacion-Superior/350670:Conozca-el-proceso>

Ministerio de Educación Nacional. (2021). *Convalidaciones de títulos obtenidos en el exterior*. <https://www.mineduacion.gov.co/1780/w3-article-387723.html>

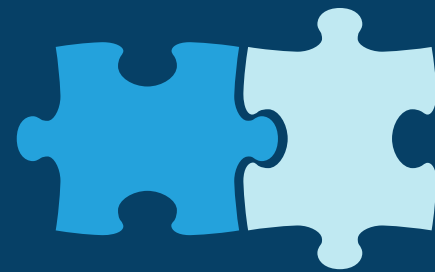
Ministerio de Educación Nacional. (2022). *Lineamientos para la implementación del Esquema de Movilidad Educativa y Formativa (EMEF)*. Colombia Aprende. https://www.colombiaprende.edu.co/sites/default/files/files_public/2022-06/Lineamientos-esquema-de-movilidad-21-junio-2022.pdf

Ministerio del Trabajo de Colombia. (s. f.). *RAP – Reconocimiento de Aprendizajes Previos* [Video institucional]. <https://youtu.be/VuCrN7RqmEo?si=Rxeqn39rc1Eb05Td>

Ministerio de Educación Nacional. (2024). *Sistema Educativo Colombiano*. <https://www.mineduacion.gov.co/1780/w3-article-231235.html>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s. f.). *Skilling, Re-skilling, Digitalization and the Future of Work*. <https://www.ilo.org/resource/other/skilling-re-skilling-digitalization-and-future-work>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (s. f.). *A Skills-First Labour Market*. https://www.oecd.org/en/publications/a-skills-first-labour-market_2e-1b85f0-en.html



Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2026). *A Skills-First Labour Market* [Webinar]. <https://www.oecd.org/en/events/2026/06/a-skills-first-labour-market.html>

Pérez, T. (s. f.). *Pertinencia de la educación: ¿Pertinente con qué? Una mirada desde la gerencia del Plan Decenal de Educación 2006–2016*. Ministerio de Educación Nacional. <https://www.mineduacion.gov.co/1621/article-209857.html>

Perilla Granados, J. S. A. (Comp.). (2018). *Diseño curricular y transformación de contextos educativos desde experiencias concretas*. Universidad Sergio Arboleda.

Primera reunión del Nuevo Convenio Regional de la UNESCO pone en marcha el reconocimiento en educación superior. <https://www.unesco.org/es/articles/primera-reunion-del-nuevo-convenio-regional-de-la-unesco-pone-en-marcha-el-reconocimiento-en>

UNESCO. (s. f. a). *Embracing a Culture of Lifelong Learning: Contribution to the Futures of Education Initiative*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374112>

UNESCO. (s. f. b). *Primera reunión del Nuevo Convenio Regional de la UNESCO pone en marcha el reconocimiento en educación superior*. <https://www.unesco.org/es/articles/primera-reunion-del-nuevo-convenio-regional-de-la-unesco-pone-en-marcha-el-reconocimiento-en>

UNESCO IESALC. (s. f. a). *Codiseño e implementación del modelo de microcredenciales*. <https://campus.iesalc.unesco.org/inicio/blocks/coursefilter/course.php?id=444>

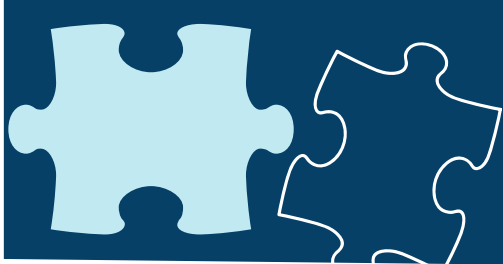
UNESCO IESALC. (s. f. b). *Está en marcha un marco regional para las microcredenciales* [Video]. https://www.youtube.com/live/EXvQa5MwKgg?si=_OCqIX0H6nFHqAc2

UNESCO IESALC. (2025). *Estándares mínimos para el diseño, gestión y aseguramiento de la calidad de las microcredenciales en América Latina y el Caribe* (Borrador del Marco Común). https://www.iesalc.unesco.org/sites/default/files/medias/fichiers/2025/09/ES_framework_0.pdf

UNESCO IESALC, UNESCO Montevideo, & CAF. (s. f.). *América Latina y el Caribe avanzan hacia un marco regional sobre estándares mínimos para las microcredenciales*. <https://www.iesalc.unesco.org/es/articles/america-latina-y-el-caribe-avanzan-hacia-un-marco-regional-sobre-estandares-minimos-para-las>

Voogt, J., Pieters, J., & Pareja Roblin, N. (2019). *Collaborative curriculum design for sustainable innovation and teacher learning*. Springer.





Normatividad consultada

Congreso de la República de Colombia. (2002). *Ley 749 de 2002, por la cual se organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica, y se dictan otras disposiciones*. Diario Oficial No. 44.872. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=6833>

Presidencia de la República. (2015). *Decreto 1075 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación*. Diario Oficial No. 49.523. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77913>

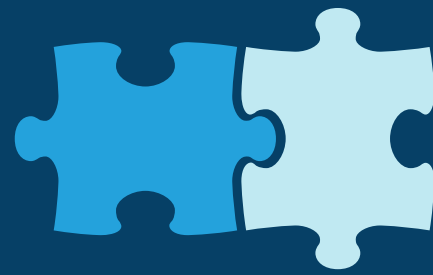
Presidencia de la República. (2021a). *Decreto 1649 de 2021: Por el cual se adopta y reglamenta el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), se dictan otras disposiciones y se adiciona la Parte 7 al Libro 2 del Decreto 1075 de 2015*. Diario Oficial No. 51.864. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=173957>

Presidencia de la República. (2021b). *Decreto 1650 de 2021: Por el cual se adiciona el Capítulo 9 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, en lo relacionado con el Subsistema de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de la Calidad*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=173949>

Presidencia de la República. (2022a). *Decreto 945 de 2022: Por el cual se adiciona el Capítulo 10 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC)*. Diario Oficial No. 52.052. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=187406>

Presidencia de la República. (2022). *Resolución 1597 de 2022: Por la cual se modifica el numeral 1 del artículo 9 de la Resolución 0447 de 2022, por la cual se establece el procedimiento para la habilitación de la oferta de programas del Subsistema de Formación para el Trabajo*. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/67466765/Res+1597+del+16-5-2022+Modifica+Res+0447+del+2022+-+SFT.PDF/b46e6a0d-9483-316c-7530-39e7a4222d75?t=1663255193063>

Presidencia de la República. (2023a). *Ley 2294 de 2023: Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”*. Diario Oficial No. 52.400. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=209510>



Presidencia de la República. (2023b). Decreto 2244 de 2023: *Por el cual se subroga el Capítulo 11 y se deroga el Capítulo 12 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, relativos al Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) como una vía de cualificación en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).* Diario Oficial No. 52.617. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=227170>

Presidencia de la República. (2024). Decreto 923 de 2024: *Por medio del cual se modifican los artículos 2.6.4.1 y 2.6.4.8 del Libro 2, Parte 6, Título 4 del Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación, en relación con la definición de los programas de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y los requisitos básicos para su registro.* <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=245116>





Esta guía orientadora fue creada para acompañar a los actores de funcionamiento y a los actores beneficiarios –entre ellos, las instituciones educativas, los centros de formación, el sector productivo y las entidades gubernamentales–, en el fortalecimiento de trayectorias laborales y de aprendizaje, así como en el diseño de las rutas de aprendizaje y en el fortalecimiento de movilidad entre las vías de cualificación que integran el sistema de educación posmedia.



Síguenos en nuestras redes sociales



www.agenciaatenea.gov.co



ATENEA
AGENCIA DISTRITAL PARA LA EDUCACIÓN
SUPERIOR, LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA



Universidad de
los Andes