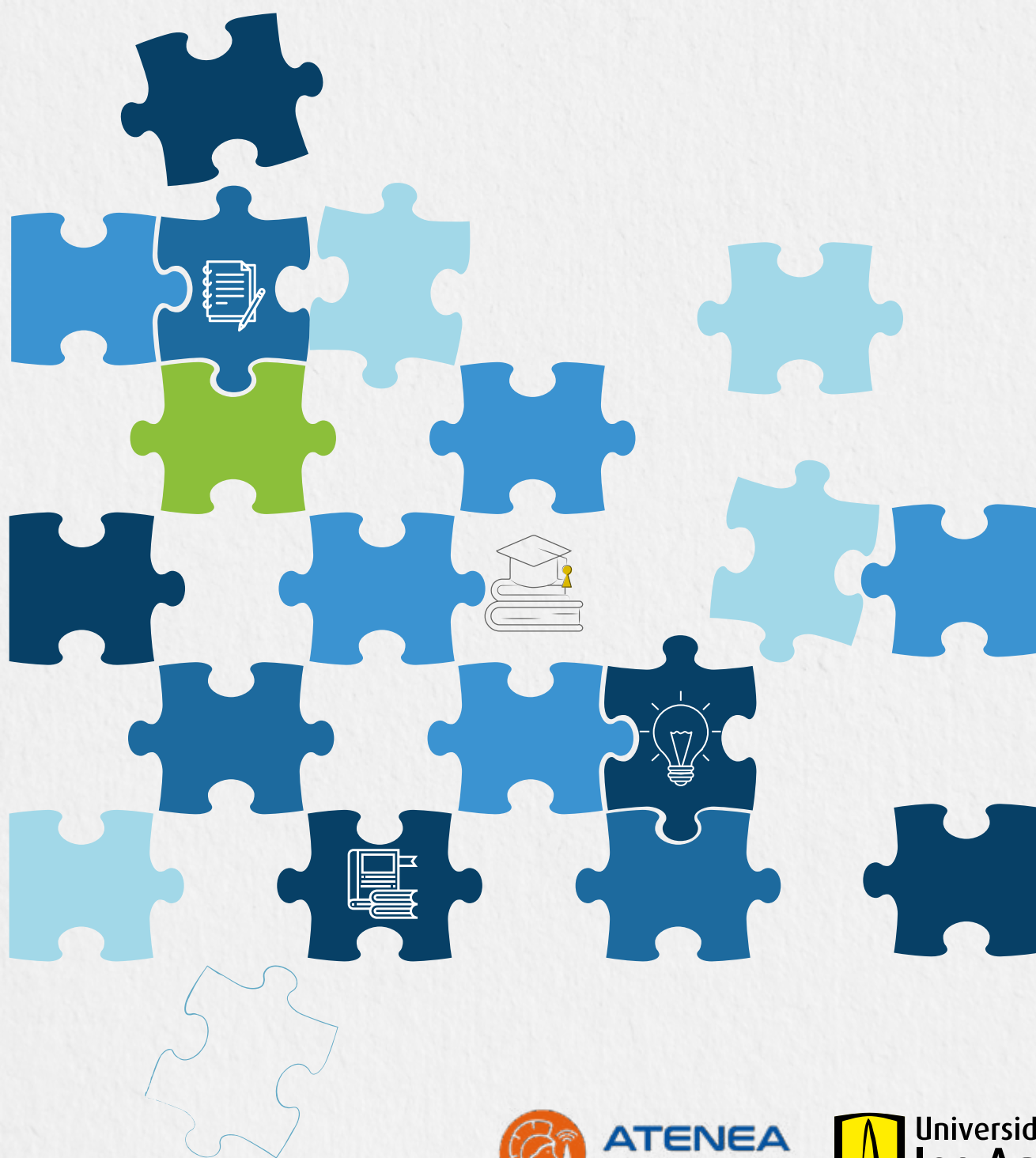


Fortalecimiento de currículos basado en cualificaciones

articulado con las vías de cualificación

Guía orientadora



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



**Universidad de
los Andes**

Fortalecimiento de currículos basado en calificaciones articulado con las vías de cualificación - 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
Nancy Palacios Mena
Textos

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

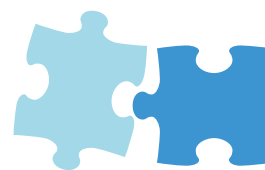
2026



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



Universidad de los Andes



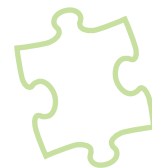
Fortalecimiento de currículos basado en cualificaciones

articulado con las vías de cualificación

Guía orientadora



Tabla de contenido

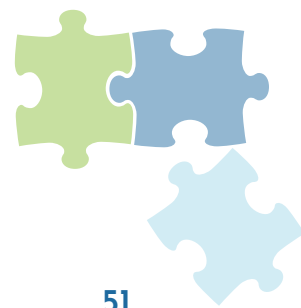


Introducción.....	6
Objetivo.....	8

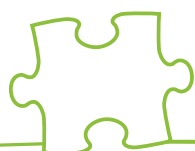
1. El diseño curricular	9
1.1 ¿Qué es el diseño curricular?.....	12
1.2 ¿Por qué es importante hacer diseños curriculares?.....	13
1.3 ¿Qué implicaciones tiene no hacer diseño curricular?.....	13
1.4 ¿Por qué son pertinentes los diseños curriculares basados en cualificaciones?.....	14
1.5 Relación entre aprendizajes y diseño curricular en el Marco de Cualificaciones.....	16
1.6 Claves prácticas para realizar el diseño.....	17

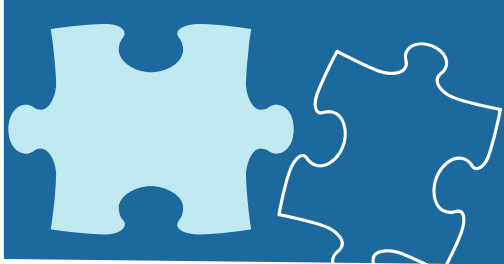
2. El Sistema Nacional de Cualificaciones	19
2.1 Marco normativo.....	20
2.2 Propósito y principios	21
2.3 Componentes del SNC.....	23
2.4 Vías de cualificación.....	23
2.5 Conceptos y definiciones clave.....	25
2.6 Importancia del SNC para el diseño curricular.....	28

3. El Marco Nacional de Cualificaciones.....	29
3.1 Propósitos del MNC.....	30
3.2 ¿Cómo se organiza el MNC?	31
3.3 Características principales del MNC.....	31
3.4 Ruta para el diseño de los catálogos de cualificaciones	41



4.	Cómo consultar los perfiles de cualificación	51
4.1	Consulta en páginas	52
4.2	Identificación del catálogo de interés	53
4.3	Consulta de documentos	53
5.	Normativa y parámetros para realizar el diseño curricular basado en cualificaciones según el tipo de oferta y la vía de cualificación	63
5.1	¿Qué es una oferta educativa basada en cualificaciones?.....	64
5.2	Normativa para el diseño curricular basado en cualificaciones	64
5.3	Educación informal.....	81
6.	Ejemplos para el diseño de programas basados en cualificaciones.....	82
6.1	Programas de educación superior	83
6.2	Programas de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano	89
6.3	Metodología basada en la normativa para el diseño curricular en el Subsistema de Formación para el Trabajo (SFT)	95
	Referencias	97
	Anexos	101





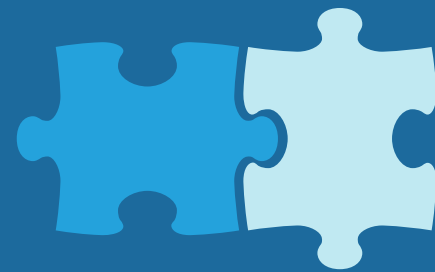
Introducción

La presente guía para el diseño curricular basado en cualificaciones tiene como propósito orientar, de manera práctica, clara y de fácil lectura, el diseño y fortalecimiento de programas educativos y formativos alineados con las necesidades actuales y futuras del sector productivo, las dinámicas sociales y las trayectorias de aprendizaje de las personas a lo largo de la vida. Su estructura busca facilitar la comprensión de los principios, procesos y herramientas necesarias para desarrollar ofertas pertinentes, flexibles, articuladas y centradas en resultados de aprendizaje, tomando como referente el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) y los Catálogos Sectoriales de Cualificación.

La guía integra orientaciones aplicables a los diferentes tipos de oferta educativa y formativa del país, reconociendo las particularidades de la vía de cualificación educativa, conformada por la oferta de Educación Superior y la de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), sumado a la vía del Subsistema de Formación para el Trabajo orientada al aprendizaje permanente, la actualización de competencias y la reconversión laboral. De esta manera, el

documento promueve una visión articulada del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), favoreciendo la movilidad educativa y laboral, el reconocimiento de aprendizajes previos y la construcción de trayectorias formativas continuas.

La guía presenta las generalidades normativas y metodológicas necesarias para el diseño curricular de programas de educación superior, de ETDH, y del Subsistema de Formación para el Trabajo, tomando como referencia disposiciones como el Decreto 923 de 2024, el Decreto 1649 de 2021, el Decreto 1330 de 2019, el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación 1075 de 2015, el Decreto 1650 de 2021 y el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015 y demás lineamientos asociados al aseguramiento de la calidad, el diseño curricular basado en resultados de aprendizaje y la pertinencia de la oferta educativa. Asimismo, reconoce la autonomía institucional de las IES y de los diferentes oferentes de formación, entendiendo el MNC y los catálogos sectoriales como referentes para fortalecer el diseño y actualización de programas.



Uno de los principales aportes de esta guía es la incorporación de los Catálogos Sectoriales de Cualificación como herramienta de referencia para el diseño curricular. Estos catálogos reúnen información estratégica relacionada con competencias, resultados de aprendizaje, tendencias sectoriales, brechas de capital humano, ocupaciones afines, perfiles ocupacionales y parámetros de calidad. Esta información está construída mediante procesos de concertación entre los sectores educativo, productivo, social y gubernamental. Su utilización permite desarrollar programas formativos con las necesidades reales del entorno y alineados con los requerimientos del mercado laboral.

Como evidencia de esta articulación, los estándares de cualificación incluyen información sobre competencias generales y específicas, ocupaciones relacionadas, contextos de desempeño, criterios de evaluación y resultados de aprendizaje. Estos elementos sirven como base para estructurar perfiles de egreso, planes de estudio, módulos de formación y estrategias de evaluación. Adicionalmente, la presente guía desarrolla un paso a paso para el diseño curricular basado en cualificaciones, organizado en cuatro grandes momentos metodológicos:

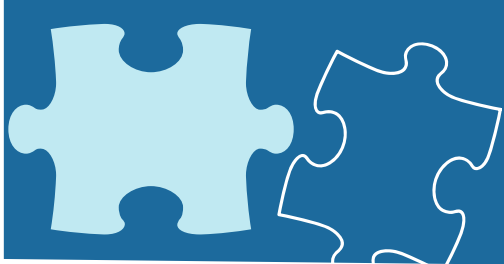
1. Aproximación al Marco Nacional de Cualificaciones: comprende la conceptualización del diseño curricular y del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), la comprensión de la ruta metodológica y de sus documentos relacionados, el reconocimiento de la estructura de la cualificación y la consulta de los catálogos sectoriales de cualificación.

2. Valoración institucional: permite analizar las capacidades institucionales, los recursos, las fortalezas y oportunidades para el diseño o la actualización de programas alineados con cualificaciones.

3. Revisión de pertinencia: incluye la identificación de necesidades del entorno, la valoración de la oferta educativa actual, la integración potencial de cadenas de formación y la selección final de la cualificación base para el diseño curricular.

4. Diseño curricular: desarrolla la definición del perfil de egreso, la identificación de competencias y resultados de aprendizaje, la estructuración del plan de estudios, la definición de unidades curriculares, el desarrollo de contenidos y la formulación de estrategias de evaluación de los aprendizajes.





Es importante reconocer que, en el contexto nacional, existen múltiples documentos y esfuerzos técnicos y jurídicos que ofrecen orientaciones para el diseño curricular basado en cualificaciones. Esta guía se distingue por condensar y unificar dichas pautas, provenientes de distintas fuentes, en un único recurso accesible y práctico, lo que facilita su aplicación efectiva. De esta manera, se aporta un valor agregado que contribuye a un enfoque actualizado en el diseño curricular.

Finalmente, esta guía busca consolidarse como una herramienta de apoyo para los equipos académicos, los diseñadores curriculares, los directivos, los docentes y los actores del sector productivo interesados en construir programas educativos y formativos pertinentes, articulados y orientados en el desarrollo de competencias. De este modo, contribuye al fortalecimiento de la calidad educativa y a la formación del talento humano en Bogotá.

Objetivo

Orientar de manera práctica, clara y estructurada a las instituciones, equipos académicos y actores del ecosistema educativo y formativo, como asesoramiento para el diseño en la actualización y fortalecimiento de programas basados en cualificaciones. Para ello, se promueve el uso del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), los catálogos sectoriales de cualificación y los lineamientos normativos vigentes, con el fin de desarrollar ofertas educativas y formativas pertinentes, flexibles, articuladas y centradas en resultados de aprendizaje, que favorezcan la movilidad educativa, formativa y laboral, en respuesta a las necesidades sociales, territoriales y productivas de la ciudad y la región.



El diseño curricular

¿Qué relación hay entre el diseño curricular y el aprendizaje?

El diseño curricular, entendido como una construcción contextualizada, participativa y orientada al aprendizaje, se constituye en una herramienta fundamental para garantizar la calidad educativa. En el marco de las cualificaciones, su relevancia se fortalece al articular los procesos formativos, el contexto laboral y el desarrollo social, asegurando que los aprendizajes adquieran significado, pertinencia e impacto real en la vida de los estudiantes y en la sociedad.

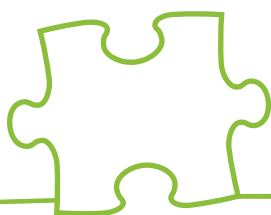
El diseño curricular puede comprenderse como un proceso complejo, dinámico e intencional mediante el cual se organizan y articulan los elementos que configuran la experiencia educativa, entre los que se encuentran los objetivos, los contenidos, las estrategias pedagógicas y las evaluaciones, con el propósito de orientar la formación integral de los estudiantes. Desde esta perspectiva, los currículos no se limitan a planes técnicos, sino que constituyen una construcción social que integran múltiples actores, saberes y contextos (Perilla, 2018). Asimismo, se conciben como «planes para el aprendizaje» que organizan metas y contenidos de manera significativa para responder a las necesidades educativas y sociales (Voogt, Pieters & Pareja Roblin, 2019).

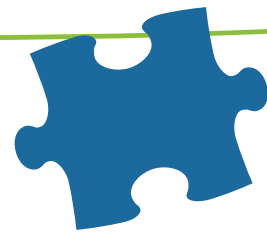


Es importante recordar que el diseño curricular es un proceso dinámico e intencional que trasciende la elaboración de un plan de estudios; constituye una construcción social que articula objetivos, contenidos, estrategias pedagógicas y evaluación para responder de manera pertinente a las necesidades de los estudiantes y de la sociedad.

Desde esta perspectiva, los procesos de diseño curricular implican un procedimiento investigativo y reflexivo que parte del análisis del contexto, los antecedentes y las características de los actores educativos, así como de la identificación de sus intereses, necesidades y exigencias, elementos que dan origen a los objetivos formativos (Perilla, 2018). Por tanto, diseñar el currículo supone no solo decidir qué enseñar, sino también cómo, para qué y en qué condiciones hacerlo, lo cual permite asegurar la coherencia interna entre sus componentes y la pertinencia externa en relación con la realidad en la que se desarrolla.

En los enfoques contemporáneos, especialmente en la educación superior, los procesos del diseño curricular se orientan hacia el aprendizaje del estudiantado, lo que implica





desplazar el énfasis desde la enseñanza hacia los procesos de aprendizaje y la construcción activa del conocimiento. En este sentido, el currículo se configura como un proceso iterativo de coordinación y facilitación de experiencias de aprendizaje, donde los estudiantes participan activamente y retroalimentan su propio desarrollo (Hørsted & Nygaard, en Branch & Hørsted, 2018). Esta concepción permite superar modelos tradicionales centrados en contenidos para avanzar hacia prácticas que favorecen aprendizajes profundos y significativos.

La importancia del diseño curricular para promover aprendizajes avanzados radica en su capacidad para articular de manera coherente los objetivos educativos, los enfoques pedagógicos, las estrategias didácticas y las formas de evaluación, con lo cual se generan experiencias formativas que favorecen el desarrollo de habilidades cognitivas superiores, el pensamiento crítico y la autonomía (Perilla, 2018). En este sentido, la alineación curricular entendida como — la coherencia entre lo que se declara, se enseña y se aprende— resulta fundamental para garantizar que las intenciones formativas se traduzcan en resultados efectivos (Perilla, 2018).

Adicionalmente, el diseño curricular orientado al aprendizaje centrado en el estudiante favorece condiciones para el aprendizaje profundo, al promover la participación, la contextualización del conocimiento y la

integración entre la teoría y la práctica. Por ejemplo, la incorporación de experiencias contextualizadas, el aprendizaje experiencial y la vinculación con entornos profesionales contribuyen a que los estudiantes desarrollen competencias transferibles y aplicables a situaciones complejas (Branch & Hartge, 2018).

Otro aspecto clave es el carácter colaborativo de los diseños curriculares. La participación de docentes y otros actores en los procesos de diseño favorece la pertinencia, la innovación y la sostenibilidad de los cambios curriculares, al tiempo que fortalece el desarrollo profesional docente y el sentido de apropiación sobre el currículo (Voogt et al., 2019). Estas colaboraciones permiten integrar diversos tipos de conocimiento — teórico, práctico y contextual — y generar propuestas más sólidas para el aprendizaje avanzado.

Finalmente, los diseños curriculares desempeñan un papel estratégico en la transformación de los contextos educativos, al posibilitar la construcción de experiencias formativas rigurosas, coherentes y contextualizadas, que responden a las demandas sociales y profesionales contemporáneas (Perilla, 2018). En este marco, promover los aprendizajes significativos exige concebir el currículo como un proceso flexible, investigativo y orientado a la mejora continua, capaz de adaptarse a contextos cambiantes y de potenciar el desarrollo integral de los estudiantes.



Debe tenerse presente que los enfoques contemporáneos sitúan al estudiante en el centro del currículo, privilegiando experiencia de aprendizaje activas, contextualizadas y significativas que favorecen el pensamiento crítico, la autonomía y el desarrollo de competencias transferibles a diverso escenarios profesionales y sociales.

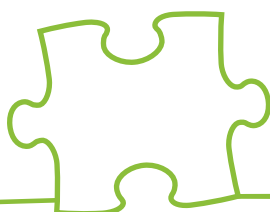


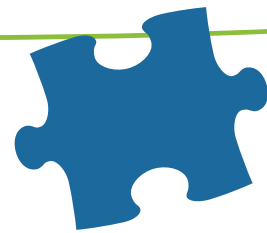
La calidad y sostenibilidad de los currículos dependen de la alineación entre lo que se propone, se enseña y se evalúa, así como del trabajo colaborativo entre docentes y otros actores educativos, lo que convierte al diseño curricular en una herramienta estratégica para la innovación, la mejora continua y la transformación educativa.

1.1 ¿Qué es el diseño curricular?

El diseño curricular es un proceso de construcción educativa y formativa mediante el cual se organiza, de manera coherente, la experiencia de aprendizaje. En este proceso se integran objetivos, enfoques, estrategias pedagógicas y evaluación. No se limita a la elaboración de planes de estudio, sino que se concibe como una construcción social que articula múltiples elementos para orientar el aprendizaje. El diseño curricular implica definir qué se espera que el estudiante aprenda y cómo se lograrán esos aprendizajes, organizando actividades, contenidos y evaluaciones en función de los resultados esperados.

En particular, las metodologías centradas en el estudiantado, como la enseñanza por proyectos, o las metodologías basadas en retos, indagación y la resolución de problemas, se proyecta como enfoques a partir de los cuales se comprende el currículo como un proceso dinámico e interactivo, que se ajusta continuamente a partir de la interacción entre estudiantes, docentes y contexto.





1.2 ¿Por qué es importante hacer diseños curriculares?

El diseño curricular es fundamental porque:



● **Da sentido y coherencia**

a la formación: permite articular objetivos, contenidos, estrategias y evaluación, evitando procesos educativos fragmentados.



● **Orienta los aprendizajes:**

define el rumbo del proceso educativo y asegura que todos los elementos contribuyan al logro de un propósito formativo específico.



● **Mejora los resultados de**

aprendizaje: cuando el currículo está bien diseñado y centrado en el estudiante, favorece la motivación, el compromiso y el desempeño estudiantil.



● **Permite responder al contexto:**

un currículo pertinente parte de las necesidades, intereses y exigencias de los actores (estudiantes, docentes, los empresarios y el sector productivo).

En síntesis: diseñar el currículo es la base para garantizar calidad, pertinencia y coherencia educativa.

1.3 ¿Qué implicaciones tiene no hacer diseño curricular?

No desarrollar un diseño curricular riguroso tiene consecuencias importantes:

- **Desarticulación del proceso formativo:** los elementos educativos (objetivos, estrategias y evaluación) pueden operar de manera aislada, generando incoherencias.
- **Brecha entre intención y práctica:** cuando el currículo no responde al contexto, los resultados reales difieren de lo planeado.
- **Falta de pertinencia:** los programas pueden no responder a las necesidades del entorno social y laboral, generando formación poco relevante.
- **Debilidad en los aprendizajes:** la ausencia de objetivos claros y alineación curricular dificulta el logro de resultados significativos.

En síntesis, no diseñar el currículo implica perder coherencia, calidad y sentido en la formación educativa.

✓	✗
Diseño curricular (importancia y sentido).	Ausencia de diseño curricular (implicaciones).
Articula coherentemente objetivos, contenidos, metodologías y evaluación.	Fragmentación del proceso educativo y pérdida de coherencia.
Orienta el aprendizaje hacia propósitos formativos claros.	Desconexión entre lo planeado y lo logrado.
Potencia aprendizajes significativos y motivación estudiantil.	Aprendizajes débiles por falta de alineación curricular.
Integra el contexto: necesidades educativas y del sector productivo.	Desarticulación con el contexto social y laboral.
Garantiza calidad, pertinencia y coherencia educativa.	Pérdida de calidad, sentido y pertinencia formativa.

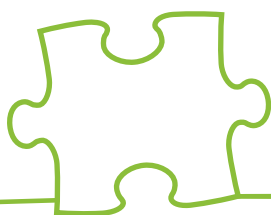
1.4 ¿Por qué son pertinentes los diseños curriculares basados en cualificaciones?

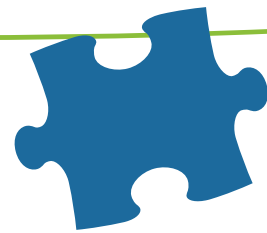
Los diseños curriculares basados en cualificaciones son pertinentes, dado que permiten establecer una relación directa entre la formación y las necesidades reales del entorno social, productivo y laboral. En Colombia, el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) proporciona una metodología para la construcción de perfiles y estructuras de cualificación en la que el sector productivo se constituye en la columna vertebral del proceso de diseño. De este modo, se garantiza que la oferta formativa responda a las dinámicas del mundo del trabajo y a los retos del desarrollo del país. A través de ejercicios de caracterización, análisis de brechas de capital humano, identificación de tendencias y prospectiva laboral, así como de la participación

de empleadores, gremios, trabajadores, expertos sectoriales e instituciones de educación y formación, las estructuras de cualificación documentan las competencias requeridas en el desempeño ocupacional.

Estas estructuras no solo describen las competencias necesarias para el ejercicio de una ocupación, sino que también incorporan información relativa al entorno de trabajo, los contextos de desempeño, el ecosistema de valor en el que se desarrollan las actividades productivas, las transformaciones tecnológicas y organizacionales del sector. Asimismo, incluyen los desafíos emergentes asociados a la sostenibilidad, la innovación y la productividad.

De esta manera, se convierten en referentes estratégicos para el diseño curricular, al permitir que los programas formativos sean adecuados, flexibles y orientados al aprendizaje a lo largo de la vida.





Videoconferencia OIT/
Cinterfor sobre diseño
curricular basado en
cualificaciones



Informe OCDE Building
Future Ready VET Systems:
Presenta criterios para
currículos pertinentes,
flexibles e inclusivos,
conectados con las
necesidades del sector
productivo.

En este contexto, los diseños curriculares basados en cualificaciones resultan relevantes porque:

Conectan la formación con resultados de aprendizaje claros, entendidos como aquello que los estudiantes saben, comprenden y son capaces de hacer al finalizar un proceso formativo.

Garantizan la pertinencia educativa, al responder a las necesidades sociales, productivas, territoriales y regionales identificadas en el análisis del contexto y del mercado laboral.

Correlacionan las competencias con las ocupaciones, permitiendo desarrollar los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes requeridas tanto por las personas como por el mundo del trabajo.

Organizan las competencias y los resultados de aprendizaje de acuerdo con los niveles de complejidad definidos en la matriz de descriptores del Marco Nacional de Cualificaciones.

Incorporan referentes de tendencias y prospectiva laboral, favoreciendo la actualización permanente de la oferta formativa frente a los cambios tecnológicos, económicos y sociales.

Facilitan la movilidad educativa y laboral, al hacer posible el reconocimiento, la acumulación y la transferencia de aprendizajes adquiridos en diferentes contextos y vías de cualificación.

Promueven trayectorias flexibles de aprendizaje a lo largo de la vida, permitiendo que las personas progresen, se **recualifiquen** o actualicen sus competencias según sus intereses y necesidades.

Fortalecen el diálogo entre el sector educativo y el sector productivo, generando corresponsabilidad en la formación del talento humano y aumentando la confianza entre los actores del ecosistema.

Favorecen la transparencia y comparabilidad de las cualificaciones, facilitando la comprensión del valor de los aprendizajes por parte de estudiantes, empleadores e instituciones.

Contribuyen al desarrollo económico y social del país, al cerrar brechas de capital humano, fortalecer la productividad, promover la empleabilidad y consolidar competencias clave para afrontar los desafíos presentes y futuros de la sociedad.

Los diseños curriculares por cualificaciones no solo organizan la enseñanza, también articulan la educación, el trabajo y el desarrollo social.

En consecuencia, diseñar currículos basados en cualificaciones implica reconocer que la formación debe construirse desde una comprensión integral del trabajo, de las personas y de los contextos en los que estas se desenvuelven. Más que responder a contenidos disciplinares aislados, este enfoque busca formar ciudadanos y trabajadores capaces de adaptarse, innovar y aportar al desarrollo sostenible del país mediante aprendizajes pertinentes, reconocibles y transferibles.

1.5 Relación entre aprendizajes y diseño curricular en el Marco de Cualificaciones

En el diseño curricular basado en cualificaciones, la relación entre aprendizaje y el currículo es directa y central:



Manual de Resultados de Aprendizaje de Cedefop

Impacto real de los resultados de aprendizaje en la enseñanza y las decisiones de política necesarias para mejorar su aplicación.



El diseño curricular parte de los resultados de aprendizaje:

Estos resultados expresan lo que el estudiante debe saber, hacer y demostrar al finalizar su formación, y responden a las competencias que el mercado laboral requiere y a las tendencias de las ocupaciones.



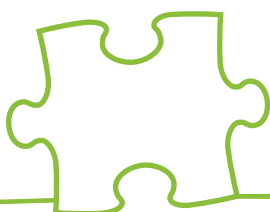
Los resultados de aprendizaje orientan todos los elementos del currículo sin importar el tipo de oferta educativa, formativa o la vía de cualificación:

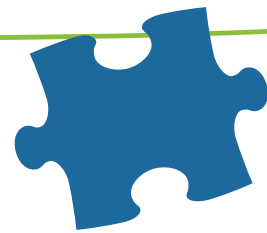
- Tienen correspondencia directa con las competencias a desarrollar.
- Orientan la organización de las unidades curriculares de formación para la organización del plan de estudios.
- Permiten determinar las estrategias pedagógicas según la metodología y misionalidad institucional.
- Orientan el planteamiento de los procesos de evaluación.



El currículo se convierte en el medio para lograr aprendizajes significativos:

Desde un enfoque centrado en el estudiante, el diseño curricular se entiende como un sistema de actividades y experiencias que facilitan la construcción activa del conocimiento a lo largo de la vida.





Los aprendizajes conectan educación y contexto:

En el marco de las cualificaciones, los aprendizajes deben responder a:

- Necesidades sociales.
- Exigencias laborales.
- Reconocimiento de las trayectorias educativas y laborales.
- Rutas educativas para las personas a corto, mediano y largo plazo.

1.6 Claves prácticas para realizar el diseño

En consecuencia, el diseño curricular basado en cualificaciones no se centra en contenidos aislados, sino en la construcción progresiva de aprendizajes medibles, pertinentes y transferibles.

El diseño curricular basado en cualificaciones exige traducir los referentes definidos en los Catálogos Sectoriales de Cualificaciones en propuestas formativas pertinentes, coherentes y orientadas al desarrollo de competencias para el aprendizaje y el trabajo.

Para ello, es necesario comprender que las estructuras de cualificación no constituyen un plan de estudios prediseñado, sino un insumo estratégico que aporta información sobre el contexto ocupacional, las tendencias del sector, las brechas de capital humano, los resultados de aprendizaje y las competencias requeridas en el desempeño laboral.

Las instituciones deben desarrollar procesos de adaptación curricular que respondan a su proyecto educativo, a las características de sus estudiantes y a las necesidades de los territorios, manteniendo la esencia y los referentes establecidos en la cualificación.

En este proceso, se recomienda considerar las siguientes claves prácticas:

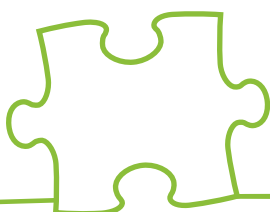
- Conformar un equipo interdisciplinario de diseño curricular, integrado por expertos en currículo, pedagogía y evaluación, así como por expertos técnicos vinculados al área ocupacional y al perfil de cualificación de referencia. Se recomienda que participen personas con experiencia directa y práctica en el sector productivo, quienes aporten conocimiento actualizado sobre los procesos, tecnologías y dinámicas reales del trabajo.
- Analizar de manera integral la documentación asociada a la cualificación, incluyendo los documentos de contextualización o caracterización, los referentes normativos, el entorno de trabajo y el ecosistema de valor. Este análisis previo permite comprender las características del sector, sus transformaciones y las exigencias del desempeño ocupacional antes de iniciar el proceso de diseño curricular.
- Sustentar la justificación del programa a partir de evidencias, incorporando el análisis de las brechas de capital humano

identificadas en el catálogo de referencia, particularmente aquellas relacionadas con la cantidad, la calidad y la pertinencia del talento humano requerido por el sector productivo.

- Identificar y analizar los resultados de aprendizaje definidos en el perfil de cualificación, reconociendo que estos constituyen el principal referente para estructurar los objetivos formativos, los módulos, las estrategias pedagógicas y las evidencias de aprendizaje del programa.
- Organizar el plan de estudios de manera coherente con el perfil de cualificación, agrupando y secuenciando las competencias y resultados de aprendizaje de acuerdo con el nivel de complejidad, el marco normativo para cada tipo de oferta y respetando la correlación con los descriptores del MNC.
- Asegurar la alineación curricular, garantizando la coherencia entre el perfil de egreso, los resultados de aprendizaje, las estrategias didácticas, las actividades formativas, las evidencias de aprendizaje y los mecanismos de evaluación.
- Integrar las competencias con los contenidos y el contexto laboral, promoviendo experiencias de aprendizaje contextualizadas que articulen teoría y práctica, incorporen situaciones reales del mundo del trabajo y favorezcan el desarrollo de habilidades transferibles.
- Incorporar tendencias y prospectiva del sector, considerando los cambios tecnológicos, organizacionales, ambientales y sociales que puedan impactar el desempeño ocupacional, con el fin de preparar a los estudiantes para responder a escenarios laborales emergentes.
- Promover la participación permanente del sector productivo, no solo durante la construcción inicial del currículo, sino también en los procesos de actualización, evaluación y mejora continua de la oferta formativa.
- Mantener el currículo como un proceso flexible, dinámico y contextual, sujeto a revisión y actualización periódica, de manera que pueda adaptarse a las transformaciones del entorno, a las necesidades de los estudiantes y a las prioridades del desarrollo territorial y sectorial.



La aplicación de estas claves permite que los currículos basados en cualificaciones trasciendan la simple adopción de referentes técnicos y se conviertan en herramientas efectivas para formar personas competentes, favorecer trayectorias de aprendizaje flexibles y fortalecer la pertinencia de la educación frente a los desafíos del mundo del trabajo y del desarrollo del país.





El Sistema Nacional de Cualificaciones

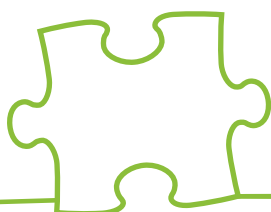


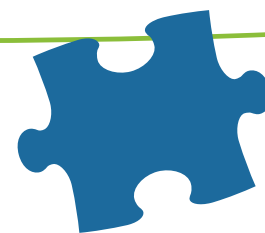
El SNC busca generar un lenguaje común entre el sector educativo y el sector productivo, haciendo visibles las competencias requeridas en el mundo del trabajo y favoreciendo el acceso de las personas a trayectorias flexibles de cualificación, reconocimiento y progresión profesional.

El Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 "Colombia, Potencia Mundial de la Vida", adoptado mediante la Ley 2294 de 2023, en su artículo 81 reafirma la importancia estratégica del SNC para la transformación productiva del país, el fortalecimiento del talento humano, la consolidación del aprendizaje a lo largo de la vida y el cierre de brechas sociales y territoriales. En este sentido, el PND vigente impulsa la implementación y consolidación del Sistema Nacional de Cualificaciones como una herramienta clave para responder a las demandas actuales y futuras del desarrollo económico y social de Colombia.

2.1 Marco normativo

Decreto 1330 de 2019	"Por el cual se sustituye el Capítulo 2 y se suprime el Capítulo 7 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015-Único Reglamentario del Sector Educación".
Decreto 654 de 2021	"Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 2 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia – CUOC y se dictan otras disposiciones".
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-Único Reglamentario del Sector Educación".
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, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el Subsistema de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de la Calidad".
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)".





Resolución 447 de 2022	“Por la cual se establece el procedimiento para la habilitación de la oferta de programas del Subsistema de Formación para el Trabajo”.
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)”.
Decreto 923 de 2024	“Por el 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”.
Decreto 529 de 2024	“Por el cual se modifica parcialmente el Capítulo 2 del Título 3 de la Parte 5 del Libro 2 del Decreto 1075 de 2015, Único Reglamentario del Sector Educación”.

2.2 Propósito y principios

El propósito del SNC es mejorar la pertinencia de la oferta educativa y formativa, la competitividad empresarial y el bienestar de los trabajadores, a partir de la identificación de las competencias que necesitan las personas (actuales y futuras), el cierre de brechas de talento humano y la armonización entre los sectores productivo y educativo.

El sistema promueve la visibilización de los aprendizajes a lo largo de la vida y la confianza del sector productivo en las competencias de los trabajadores. Su enfoque reconoce que el aprendizaje puede ocurrir en contextos formales, no formales e informales, y que estos deben articularse mediante rutas de movilidad para evitar la fragmentación de las trayectorias de las personas.

2.3 Componentes del SNC

La estructura del Sistema Nacional de Cualificaciones comprende cinco componentes interrelacionados:



• **Marco Nacional de Cualificaciones (MNC):** instrumento que organiza y clasifica las cualificaciones en un esquema de ocho niveles según la complejidad de los conocimientos, destrezas y actitudes demostradas. Su carácter flexible e inclusivo permite reconocer aprendizajes obtenidos en distintos contextos y vías.



• **Subsistema de Normalización de Competencias (SsNC):** desarrolla normas y estándares que describen competencias, resultados de aprendizaje y niveles de desempeño que deben alcanzarse en cada área ocupacional.



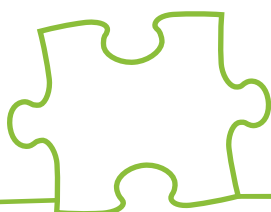
• **Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias (SECC):** establece criterios, mecanismos y procedimientos para evaluar y certificar las competencias de las personas, garantizando que los certificados tengan validez y comparabilidad en el mercado laboral.

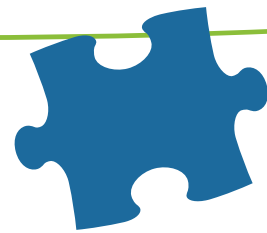


• **Plataforma de Información del SNC:** sistema de información que integra los catálogos sectoriales, las estructuras de cualificación, los perfiles ocupacionales y las rutas de movilidad, y permite a los ciudadanos, instituciones y empleadores acceder a información actualizada sobre cualificaciones.



• **Esquema de Movilidad entre las vías de cualificación:** define una propuesta de las transiciones entre la vía educativa, el subsistema de formación para el trabajo y el reconocimiento de aprendizajes previos, favoreciendo las rutas de aprendizaje y la articulación con el sector productivo.





2.4 Vías de cualificación

Las vías de cualificación son las diferentes maneras y opciones mediante las cuales las personas adquieren y les son reconocidos los resultados de aprendizaje necesarios para alcanzar una cualificación y los aplican en los contextos social, educativo, formativo y laboral. Las vías de cualificación son la educativa, la del Subsistema de Formación para el Trabajo (SFT), y la del Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP). Decreto 1649 de 2021 por el cual se adopta y reglamenta el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).

Vía de Cualificación Educativa: según el decreto 1649 de 2021, es la vía por la cual se adquieren y reconocen los resultados de aprendizaje que una persona obtiene al culminar y aprobar un programa de la educación formal o de la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (ETDH), diseñado teniendo como referente los Catálogos Sectoriales de Cualificaciones y conforme a los niveles del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).

Vía de Cualificación del Subsistema de Formación para el Trabajo (SFT): según el decreto 1649 de 2021, es la vía por la cual se adquieren y reconocen los resultados de aprendizaje que una persona obtiene al culminar y aprobar un programa de formación para el trabajo diseñado teniendo como referente los Catálogos Sectoriales de Cualificaciones, siguiendo los lineamientos del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) y conforme a los niveles del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).

Vía de Cualificación del Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP):

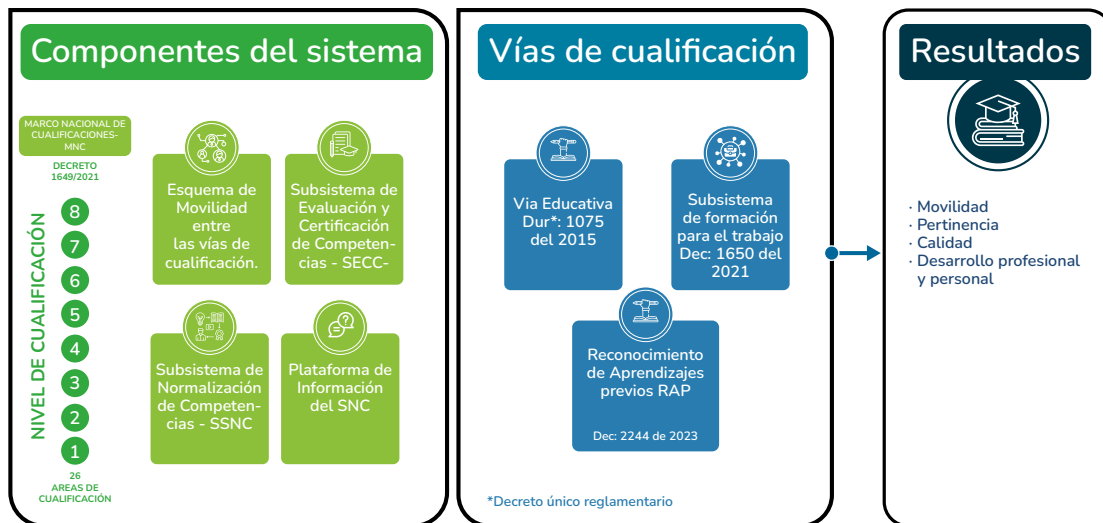
según el decreto 1649 de 2021, es la vía por la cual se reconocen los aprendizajes obtenidos a lo largo de la vida por una persona, independiente de dónde, cuándo y cómo fueron adquiridos.

El reconocimiento se otorgará mediante procesos de evaluación y certificación de competencias u otros mecanismos, tomando como referente los resultados de aprendizaje del Sistema Nacional de Cualificaciones. Para ello se cuenta con seis (6) mecanismos:

1. Evaluación y certificación de competencias.
2. Comprobación de cualificaciones.
3. Verificación de certificaciones obtenidas en el exterior.
4. Validez de programas educativos y formativos.
5. Verificación de certificados de formación para el trabajo obtenidos en el exterior.
6. Validez en el sector productivo.

Los componentes y las vías de cualificación del Sistema Nacional de Cualificaciones podrían identificarse de la siguiente manera:

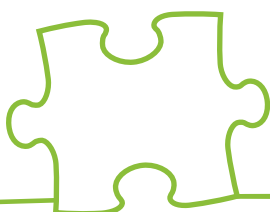
SISTEMA NACIONAL DE CUALIFICACIONES

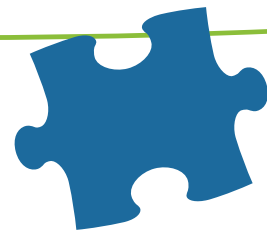


Fuente: elaboración propia, 2025

Notas:

- En el marco del aprendizaje a lo largo de la vida, se encuentran los procesos de educación informal, entendida como aquellos procesos flexibles de aprendizaje orientados al desarrollo personal, laboral o social, sin conducir necesariamente a títulos o certificaciones formales.
- Estas vías no funcionan de manera aislada. Por el contrario, el enfoque actual del aprendizaje a lo largo de la vida promueve la articulación y movilidad entre ellas, facilitando que las personas transiten entre diferentes tipos de formación, acumulen aprendizajes y fortalezcan progresivamente sus capacidades a lo largo de la vida.
- El esquema de movilidad entre estas vías de cualificación permite que una persona progrese y se mueva entre diferentes niveles y rutas, acumulando y articulando aprendizajes sin necesidad de repetir procesos formativos.
- Contar con tres vías de cualificación es un avance importante para el país, porque se amplía la dimensión del aprendizaje, de forma tal que aprender hoy en día no se limita a un lugar o un periodo determinado, sino que el aprendizaje puede darse de manera permanente, en distintos contextos y durante toda la vida de una persona.





APRENDIZAJE A LO LARGO DE LA VIDA



Fuente: elaboración propia, 2025

2.5 Conceptos y definiciones clave

Para facilitar la asociación del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), en el diseño curricular, se deben comprender algunos conceptos técnicos adoptados en los decretos que reglamentan el sistema:

Articulación con el sector productivo: la articulación entre la educación y el sector productivo constituye un elemento central para garantizar la pertinencia de la formación y su alineación con las demandas de talento humano. La OCDE señala que esta vinculación es clave para mejorar la empleabilidad, impulsar la innovación y reducir las brechas entre la oferta educativa y las necesidades del mercado laboral (OCDE, 2025).

La articulación de la educación con el sector productivo se refiere a la estrategia del sistema educativo colombiano para formar competencias laborales generales y específicas que respondan a las necesidades del mundo del trabajo. Esta articulación busca preparar a los estudiantes para desempeñarse eficientemente en entornos laborales, mediante el desarrollo de habilidades como trabajo en equipo, liderazgo, solución de problemas, emprendimiento, uso de tecnologías, entre otras.

Certificado de competencia según el decreto 2244, es el documento formal otorgado por una entidad evaluadora y certificadora de competencias, en el cual se reconoce la competencia de una persona en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).

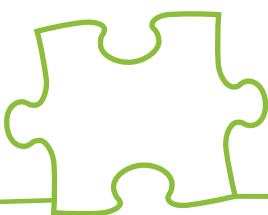
Competencia: es la capacidad demostrada para poner en acción *conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes* que hacen posible su desempeño en diversos contextos sociales. Se evidencia a través del logro de los resultados de aprendizaje.

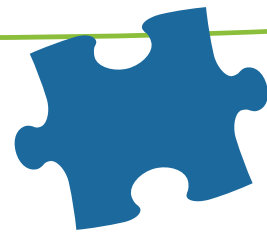
Cualificación: es el reconocimiento formal que se otorga a una persona por parte de una institución autorizada después de un proceso de evaluación que evidencia el logro de los Resultados de Aprendizaje definidos en la Estructura de la Cualificación y vinculados a un nivel del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC). Las cualificaciones se reconocen mediante los títulos o certificados que se obtienen a través de las diferentes vías de cualificación de acuerdo con las normas y lineamientos del Sistema Nacional de Cualificaciones.

Educación para el trabajo y el desarrollo humano (ETDH): consiste en la oferta educativa que hace parte del servicio público educativo, orientada a complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales. No está sujeta al sistema de niveles y grados de la educación formal. Es una modalidad de educación (antes no formal) que desarrolla competencias laborales y conocimientos específicos para el trabajo, mediante programas como formación laboral o académica.

Educación informal: hace referencia a todo el conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. Esta modalidad educativa no requiere registro ante la Secretaría de Educación, no conduce a títulos ni certificados de aptitud ocupacional, y su objetivo es complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas en diferentes áreas del saber. Es el aprendizaje libre, espontáneo y no estructurado, adquirido a través de la experiencia, medios, cultura o interacción social, sin regulación formal.

Marco Nacional de Cualificaciones (MNC): es el instrumento del Sistema Nacional de Cualificaciones que permite clasificar y estructurar las cualificaciones en un esquema de ocho niveles ordenados, expresados en términos de conocimientos, destrezas y actitudes. Facilita la articulación entre educación, formación y empleo, y promueve la calidad y pertinencia de los procesos formativos. Este componente del SNC se define como el instrumento que permite estructurar y clasificar las cualificaciones en un esquema de ocho (8) niveles ordenados y expresados en términos de *conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes*, aplicables en contextos de estudio, trabajo o en ambos, de acuerdo con la secuencialidad y complejidad de los aprendizajes que logran las personas en las diferentes vías de cualificación. El Marco Nacional de Cualificación de Colombia por sus características es inclusivo, no abarcativo y flexible.





Norma de competencia laboral: consiste en el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que debe poseer y demostrar una persona para cumplir con los resultados esperados en una función productiva, de acuerdo con los requerimientos del sector productivo.

Pertinencia educativa: es la adecuación de los contenidos, métodos, currículos y resultados de aprendizaje enfocados en las necesidades sociales, culturales, económicas, políticas y personales de los educandos y de la sociedad en general. Es el grado en que la educación responde a las necesidades sociales, económicas y del mercado laboral, asegurando que la formación sea útil, actualizada y relevante.

Sistema Educativo Colombiano (SEC): consiste en el conjunto organizado de niveles y modalidades educativas que incluye la educación inicial, preescolar, básica (primaria y secundaria), media, superior y la educación para el trabajo y el desarrollo humano. Está fundamentado en la Constitución Política como un derecho fundamental y un servicio público con función social, regulado por el Estado para garantizar su calidad, cobertura y pertinencia. Es el conjunto organizado de niveles, modalidades, normas e instituciones que regulan la educación en Colombia (formal, ETDH e informal), articulado con el SNC para facilitar trayectorias de formación.

Resultado de aprendizaje: son las declaraciones explícitas de lo que se espera que un estudiante conozca, comprenda y sea capaz de hacer al finalizar un proceso formativo, alineadas con el perfil de egreso del programa académico. Son los logros verificables (comportamientos, desempeños o conocimientos) que una persona debe demostrar al finalizar un proceso formativo y que evidencian el desarrollo de competencias. Es el actuar de una persona como expresión de lo que sabe, comprende, hace y demuestra después de un proceso de aprendizaje. Estos deberán ser coherentes con las necesidades sociales y laborales, integrando las dinámicas propias de los aprendizajes adquiridos a lo largo de la vida.

Reconocimiento de Aprendizajes Previos

(RAP): vía de cualificación por medio de la cual se reconocen los aprendizajes obtenidos a lo largo de la vida por una persona, independiente de dónde, cuándo y cómo fueron adquiridos. El reconocimiento se otorgará mediante procesos de evaluación y certificación de competencias u otros mecanismos, tomando como referente los Resultados de Aprendizaje del Sistema Nacional de Cualificaciones. Para ello se cuenta con seis (6) mecanismos.

- Evaluación y certificación de competencias.
- Comprobación de cualificaciones.
- Verificación de certificaciones obtenidas en el exterior.

- Validez de programas educativos y formativos.
- Verificación de certificados de formación para el trabajo obtenidos en el exterior.
- Validez en el sector productivo

Trayectorias de Cualificación: son las rutas que tiene una persona para facilitar la movilidad en el sistema educativo, formativo y laboral. Según el DECRETO NÚMERO 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, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el Subsistema de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de la Calidad.

Las anteriores definiciones constituyen una base conceptual común que permite a instituciones educativas, entidades formativas, empresas y demás actores del sistema emplear un lenguaje homogéneo y comparar de manera objetiva las cualificaciones y los resultados de aprendizaje.

Puede consultar más información en el Anexo 1.

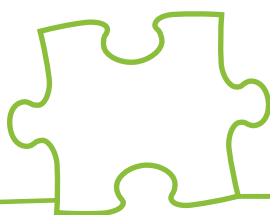
La consulta de los catálogos sectoriales y de las estructuras de cualificación permite identificar brechas de talento humano y definir contenidos, metodologías y mecanismos de evaluación acordes con los resultados de aprendizaje requeridos.

Asimismo, el esquema de movilidad entre vías y la posibilidad de reconocimiento de aprendizajes previos favorecen la continuidad de las trayectorias formativas y laborales, eliminando duplicidades y reforzando la pertinencia de la oferta educativa y formativa.

En síntesis, el Sistema Nacional de Cualificaciones es el marco articulador que respalda la implementación del Marco Nacional de Cualificaciones, orienta la normalización, evaluación y certificación de competencias, facilita la movilidad entre las distintas vías de cualificación y proporciona la infraestructura informativa y normativa necesaria para que los programas educativos y formativos respondan a las dinámicas del mercado laboral y al aprendizaje a lo largo de la vida.

2.6 Importancia del SNC para el diseño curricular

El Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), orienta el diseño curricular basado en cualificaciones al proporcionar estándares, niveles y descriptores que facilitan la construcción de perfiles de egreso, la identificación de competencias y resultados de aprendizaje, teniendo en cuenta la articulación de programas con las necesidades del sector productivo.





El Marco Nacional de Cualificaciones

El Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) constituye uno de los principales instrumentos del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) en Colombia. Su propósito es organizar y clasificar las cualificaciones de acuerdo con los aprendizajes que las personas logran desarrollar a lo largo de su vida, independientemente de la vía por la cual hayan sido adquiridos.

El MNC representa una transformación importante en la manera de comprender la educación y la formación, ya que propone un enfoque centrado en resultados de aprendizaje, competencias y trayectorias flexibles de cualificación. A través de este instrumento, se busca fortalecer la articulación entre educación, formación y trabajo, facilitando la movilidad educativa y laboral y promoviendo el aprendizaje a lo largo de la vida.

Este apartado de la guía presenta una aproximación general al Marco Nacional de Cualificaciones, su estructura, niveles, áreas de cualificación y relación con los catálogos sectoriales y el diseño curricular.

El Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) es un instrumento del Sistema Nacional de Cualificaciones que organiza y clasifica las cualificaciones del país de acuerdo con los niveles de aprendizaje alcanzados por las personas.



Portal del Marco Nacional
de Cualificaciones -
Ministerio de Trabajo

El MNC permite describir lo que una persona sabe, comprende y es capaz de hacer, independientemente de si esos aprendizajes fueron obtenidos mediante:

- Educación formal.
- Formación para el trabajo.
- Experiencia laboral.
- Educación informal.
- Procesos de autoaprendizaje.

Su finalidad es construir un lenguaje común entre educación, formación y trabajo, facilitando la movilidad educativa y laboral, promoviendo las trayectorias de aprendizaje más flexibles y pertinentes.

3.1 Propósitos del MNC

El Marco Nacional de Cualificaciones busca:



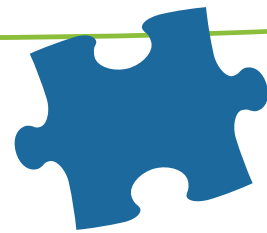
Organizar las cualificaciones del país, clasificando los aprendizajes según sus niveles de complejidad y autonomía.



Facilitar la movilidad educativa y laboral, permitiendo que las personas transiten entre diferentes programas, instituciones y vías de cualificación.



Promover el aprendizaje a lo largo de la vida, reconociendo que las personas aprenden en múltiples contextos y durante todas las etapas de su vida.



Fortalecer la pertinencia de la formación, articulando la oferta educativa y formativa con las necesidades sociales y productivas del país.



Facilitar el reconocimiento de aprendizajes previos, permitiendo la valoración de los aprendizajes adquiridos fuera de la educación formal.



Fortalecer el diseño curricular, orientando los programas organizados a partir de resultados de aprendizaje y competencias.

3.2 ¿Cómo se organiza el MNC?

El Marco Nacional de Cualificaciones se organiza a partir de:

- Niveles de cualificación.
- Descriptores de nivel.
- Áreas de cualificación.
- Catálogos sectoriales de cualificaciones.
- Resultados de aprendizaje.

Su estructura busca articular las diferentes formas de aprendizaje con las necesidades de los ámbitos educativo, social y laboral.

3.3 Características principales del MNC

Las principales características del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), se describen a continuación:

3.3.1 Los niveles de cualificación

Los niveles de cualificación son categorías que permiten clasificar las cualificaciones de acuerdo con la complejidad de los aprendizajes alcanzados por una persona.

Cada nivel describe:

- El grado de autonomía.
- La complejidad de las tareas.
- El nivel de responsabilidad.
- La capacidad para resolver problemas.
- La profundidad de los conocimientos y habilidades.



Portal del Marco Nacional
de Cualificaciones -
Colombia aprende

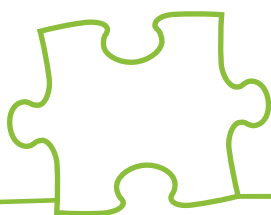
Los niveles se construyen a partir de tres dimensiones, según el decreto 1649 de 2021:

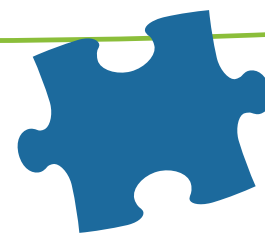
Conocimiento: es uno de los descriptores de la matriz del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) y se refiere al resultado de la asimilación de información por medio del aprendizaje, acervo de hechos, principios, teorías y prácticas relacionados con un campo específico de trabajo o estudio.

Destreza: es uno de los descriptores de la matriz del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) relacionado con la capacidad de una persona para aplicar conocimientos y utilizar técnicas, con el fin de realizar tareas y resolver problemas en un campo de trabajo o estudio. Las destrezas pueden ser capacidades cognitivas (uso del pensamiento lógico, intuitivo y creativo) y prácticas (destreza manual y uso de métodos, materiales, herramientas e instrumentos).

Actitud: es uno de los descriptores de la matriz del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) y se enfoca en la autonomía, la responsabilidad y la disposición que tienen las personas para actuar y pensar en diferentes contextos.

Matriz de descriptores: indica los conocimientos, destrezas y actitudes (este último en términos de autonomía y responsabilidad), para cada uno de los ocho (8) niveles del MNC. Este instrumento aporta a la relación de los niveles con la Clasificación Ocupacional de Colombia (CUOC) y con la Clasificación Internacional (CINE-F), sirve de referente para el diseño de las cualificaciones brindando los elementos de clasificación entre los niveles, asimismo, facilita la comparabilidad internacional y permite ordenar los programas educativos y formativos con sus respectivos títulos por niveles.

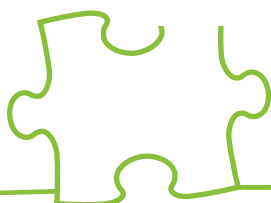


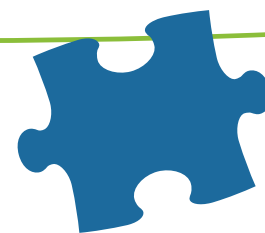


Cuadro descriptivo del Sistema Nacional de Cualificaciones

NV	CONOCIMIENTOS	DESTREZAS	ACTITUDES
8	Posee conocimientos altamente avanzados en la frontera de un campo disciplinar o interdisciplinar o de un contexto productivo. Crea o redefine principios, teorías, productos, soluciones y nuevas metodologías de trabajo o estudio.	Crea o redefine conocimientos para resolver problemas críticos y multidimensionales en contextos impredecibles de un campo disciplinar o de trabajo, mediante la generación de nuevas metodologías de investigación y el uso de habilidades y técnicas avanzadas y especializadas. Sustenta de manera clara los resultados procedentes de la investigación científica y tecnológica a un público especializado o no, en un ámbito de la innovación más avanzada.	Actúa con autonomía y responde por decisiones estratégicas que generan cambios sociales, económicos y culturales. Demuestra integridad académica y laboral y compromiso continuo respecto al desarrollo de nuevos conocimientos o procesos.
7	Posee conocimientos avanzados para el desarrollo de la investigación científica, aplicada y de alta tecnología en un campo de estudio o para la dirección de áreas de organizaciones del sector productivo en un campo de trabajo.	Formula y desarrolla, soluciones innovadoras y creativas a problemas complejos que requieren el desarrollo de proyectos estratégicos o de investigación y la aplicación de nuevos enfoques técnico – científicos en contextos impredecibles y multidisciplinarios. Analiza, sintetiza, evalúa y comunica información estratégica y compleja en un contexto de trabajo o estudio.	Demuestra autonomía y responsabilidad en la toma de decisiones para formular y desarrollar proyectos estratégicos o de investigación. Asume la responsabilidad de recursos y de grupos de trabajo o de investigación para lograr los resultados esperados en contextos de trabajo o estudio.

NV	CONOCIMIENTOS	DESTREZAS	ACTITUDES
6	Posee conocimientos teóricos prácticos amplios e integrados de diferentes teorías, perspectivas y enfoques en un campo específico de trabajo o estudio. Analiza información específica en la gestión de proyectos y procesos.	Define y gestiona proyectos y procesos en un campo de trabajo o estudio, mediante el análisis y evaluación de información específica en contextos variados. Plantea propone soluciones a problemas disciplinarios e interdisciplinarios; diseña o mejora procesos con nuevos métodos y procedimientos. Analiza y comunica información, conocimientos, ideas y soluciones en el ámbito educativo y laboral.	Actúa con autonomía y responsabilidad en la toma de decisiones sobre talento humano, recursos administrativos, financieros y técnicos, responde por los resultados de proyectos y procesos en contextos variados de su campo de trabajo o estudio. Orienta y evalúa equipos de trabajo o estudio para el logro de objetivos.
5	Posee conocimientos teóricos, prácticos y tecnológicos específicos en un campo de estudio o trabajo. Integra y transfiere saberes para innovar procesos.	Aplica métodos, técnicas y tecnologías especializadas en la resolución de problemas variados o en la implementación y coordinación de procesos, analiza y comunica información generada en un ámbito de trabajo o estudio.	Responde y supervisa las actividades de otros en contextos de trabajo o estudio; coordina y toma decisiones relacionadas con el s por el trabajo técnico y operativo de los procesos y asume la responsabilidad por recursos físicos y tecnológicos.
4	Posee conocimientos teóricos y prácticos necesarios para la interpretación y desarrollo de procedimientos, métodos y técnicas en contextos de estudio o trabajo.	Selecciona y aplica procedimientos en la realización de actividades rutinarias y no rutinarias, y soluciona problemas en contextos predecibles y a veces impredecibles.	Trabaja o estudia con autonomía, supervisa el trabajo rutinario de otros, asume responsabilidades por los procedimientos y los cambios que puedan generarse en su contexto.





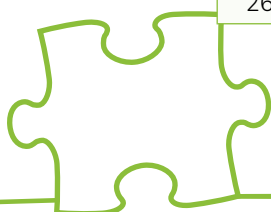
NV	CONOCIMIENTOS	DESTREZAS	ACTITUDES
3	Posee conocimientos teóricos y prácticos generales de conceptos, principios, técnicas, métodos y procedimientos en contextos de estudio o trabajo.	Aplica técnicas y métodos y opera equipos en la realización de actividades rutinarias y solución de problemas en contextos conocidos de trabajo o estudio.	Trabaja o estudia con autonomía y responsabilidad en la ejecución de las actividades asignadas. Requiere supervisión respecto a los resultados de su aprendizaje o desempeño laboral.
2	Posee conocimientos teóricos y de hechos asimilando información básica en contextos de estudio o trabajo.	Realiza actividades rutinarias, utiliza instrumentos y resuelve problemas sencillos en contextos conocidos de trabajo o estudio.	Trabaja o estudia con y supervisión moderada y responde por la ejecución de las actividades asignadas.
1	Posee conocimientos de hechos elementales para actuar en el contexto social, educativo o productivo que facilitan el aprendizaje a lo largo de la vida.	Ejecuta tareas simples y repetitivas siguiendo instrucciones detalladas y específicas en contextos conocidos de trabajo o estudio.	Trabaja o estudia bajo supervisión directa y responde por las tareas asignadas.

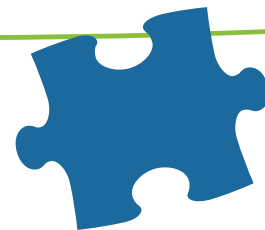
Tomado de Ministerio de Educación Nacional [MEN]. (2022). *Marco Nacional de Cualificaciones: apuesta de país por los aprendizajes pertinentes y las trayectorias educativas y laborales. Nota técnica*. Ministerio de Educación Nacional.

3.3.2 Área de cualificación

Es un agrupamiento de ocupaciones con afinidad y objetivos relacionados con la producción de bienes y servicios en actividades económicas relacionadas entre sí.

No.	Abrev.	Denominación Áreas de Cualificación
1	AVPP	Artes visuales, plásticas y del patrimonio cultural
2	AFDE	Administración, finanzas y derecho
3	AFIR	Actividades físicas, deportivas y recreativas
4	AGVE	Agropecuaria, silvicultura, pesca, acuicultura y veterinaria
5	AVEM	Audiovisuales, artes escénicas y música
6	CISH	Ciencias sociales y humanidades
7	CNME	Ciencias naturales, matemáticas y estadística
8	COIF	Construcción e infraestructura
9	COMP	Comercio, mercadeo y publicidad
10	CPSA	Conservación, protección y saneamiento ambiental
11	EDFO	Educación y formación
12	ELCA	Electrónica y automatización
13	EMCP	Exploración y extracción de minas, canteras, petróleo y gas
14	ETAL	Elaboración y transformación de alimentos
15	FAMA	Fabricación, transformación de materiales, instalación, mantenimiento y reparación
16	INQU	Industria química
17	LIAG	Literatura y artes gráficas
18	LOTR	Logística y transporte
19	PEEL	Producción de energía y electricidad
20	SABI	Salud y bienestar
21	SEGU	Seguridad
22	SEPC	Servicios personales y a la comunidad
23	TCCD	Textil, cuero, confección y diseño de modas
24	TICO	Tecnologías de la información y las comunicaciones
25	TMFM	Transformación de la madera y fabricación de muebles
26	TUHG	Turismo, hotelería y gastronomía





3.3.3 Catálogos de cualificaciones

Catálogo Sectorial de Cualificaciones: corresponde al conjunto organizado de información relativa a las características, los componentes de la Estructura de las Cualificaciones, las trayectorias educativas, formativas y ocupacionales de los sectores asociados a las Áreas de Cualificación.

La estructura del Catálogo de Cualificaciones en su dimensión horizontal se organiza en áreas de cualificaciones y la dimensión vertical permite ordenar las cualificaciones en función de los niveles del MNC.

Representación matricial de las áreas de cualificación frente a los niveles del MNC:

Catálogo Sectorial de Cualificaciones

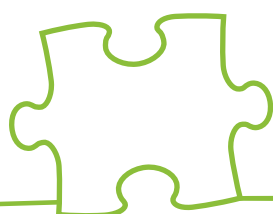
	AVPP	AFDE	AFIR	AGVE	AVEM	CISH	CNME	COIF	COMP	CPSA	EDFO	ELCA	EMCP	ETAL	FAMA	INQU	LIAG	LOTR	PEEL	SABI	SEGU	SEPC	TCCD	TICO	TMFM	TUHG
8																										
7																										
6																										
5																										
4																										
3																										
2																										
1																										

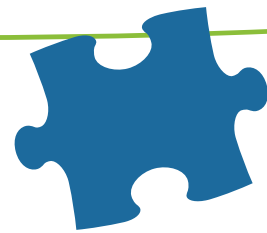
26 Áreas de Cualificación



Avances en la implementación de la ruta para el diseño de los catálogos de cualificaciones:

	Área de Cualificación	Catálogo de Cualificación	Estado	Año del Catálogo
1	Artes Visuales, Plásticas y del Patrimonio Cultural - AVPP	Subsectores: Artes Visuales y Plásticas Patrimonio cultural.	Publicado	Diseño 2024 Aprobado Comité 2025
2	Administración, Finanzas y Derecho - AFDE	Subsector: catastro multipropósito.	Publicado	Diseño 2024 Aprobado Comité 2025
			En diseño 2026	
3	Actividades físicas, deportivas y recreativas - AFIR	Sector: actividades físicas, deportivas y recreativas.	Publicado	Diseño 2024 Aprobado Comité 2025
4	Agropecuario, Silvicultura, Pesca, Acuicultura y Veterinaria - AGVE	Sector: agropecuario, silvicultura, pesca, acuicultura y veterinaria. Primera versión.	Publicado	Diseño 2018
		Sector: agropecuario, silvicultura, pesca, acuicultura y veterinaria - actualización.	Publicado	Diseño 2024 Aprobado Comité 2025
5	Audiovisuales, artes escénicas y música - AVEM	Subsector: circo, danza, música, teatro, producción de espectáculos.	Publicado	Diseño 2021
		Subsector: editorial y audiovisual.	Publicado	Diseño 2019
6	Ciencias Sociales y Humanidades - CISH		Pendiente por diseñar	
7	Ciencias Naturales, Matemáticas y Estadística - CNME		Pendiente por diseñar	
8	Construcción e infraestructura - COIF	Sector: construcción e infraestructura.	Publicado	Diseño 2020

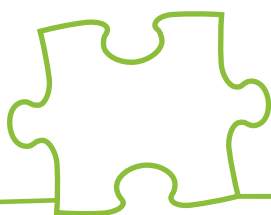


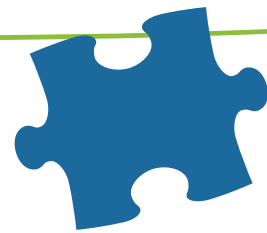


	Área de Cualificación	Catálogo de Cualificación	Estado	Año del Catálogo
9	Comercio, Mercadeo y Publicidad - COMP		Pendiente por diseñar	
10	Conservación, protección y saneamiento ambiental CPISA	Sector: Conservación, protección y saneamiento ambiental.	Aprobado en 2025 por Comité Ejecutivo del MNC Pendiente publicación	Diseño 2024 Aprobado Comité 2025
11	Educación y Formación – EDFO	Subsector: educación inicial.	Publicado	2017
		Catálogo sectorial.	Por actualizar y ampliar en 2026	
12	Electrónica y automatización – ELCA	Sector: electricidad y electrónica.	Publicado	2017
13	Exploración y extracción de minas, canteras, petróleo y gas - EMCP	Sector: extracción de petróleo y gas.	Publicado	2021
		Sector: minero (Minerales oro y carbón).	Publicado	2017
14	Elaboración y transformación de alimentos- ETAL	Sector: elaboración y transformación de alimentos.	Publicado	Diseño 2024 Aprobado Comité 2025
15	Fabricación, transformación de materiales, instalación, mantenimiento y reparación- FAMA	Subsector: distritos térmicos y refrigeración.	Publicado	Diseño 2024 Aprobado Comité 2025
		Catálogo sectorial.	Pendiente por diseñar	
16	Industria química - INQU	Sector: Químico y farmacéutico.	Publicado	Diseño 2021
17	Literatura y artes gráficas - LIAG		Pendiente por diseñar	
18	Logística y transporte - LOTR	Sector: logística y transporte.	Publicado	Diseño 2017
		Subsector: aeronáutica	Publicado	Diseño 2020

	Área de Cualificación	Catálogo de Cualificación	Estado	Año del Catálogo
19	Producción de Energía y Electricidad - PEEL	Sector: producción de energía y electricidad.	Pendiente de aprobación por el Comité Ejecutivo del MNC	Diseño 2025
		Sector: electricidad y electrónica.	Publicado	Diseño 2017
20	Salud y bienestar – SABI	Sector: salud y bienestar.	Etapas 1 y 2 Aprobado en 2025 por Comité Ejecutivo del MNC Pendiente publicación Etapa 2. En diseño en 2026	Etapas 1 y 2 Diseño 2025 Aprobado comité 2025
21	Seguridad – SEGU		Pendiente por diseñar	
22	Servicios personales y a la Comunidad - SEPC	Sector: servicios personales y a la comunidad.	*Parte 1 - Aprobado en 2025 por Comité Ejecutivo del MNC (Diseñado por MINTRABAJO)	
			Parte 2 - Pendiente de aprobación por Comité Ejecutivo del MNC (Diseñado MINEDUCACION)	
23	Textil, confección y diseño de modas - TCCD	Sector: moda, textil, cueros y pieles.	Publicado	Diseño 2020
24	Tecnologías de la información y las comunicaciones - TICO	Sector: Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.	Publicado	Diseño 2020
25	Transformación de la madera y fabricación de muebles - TMFM		Pendiente por diseñar	
26	Turismo, hotelería y gastronomía - TUHG	Sector: turismo, hotelería y gastronomía.	Publicado	Diseño 2021

Fuente: Ministerio de Educación Nacional, 2026.





3.4 Ruta para el diseño de los catálogos de cualificaciones

La ruta metodológica para el diseño de cualificaciones es un proceso concertado entre el gobierno, el sector educativo y los

representantes del mercado laboral. Consta de cuatro etapas y diez fases sucesivas, cuyos productos alimentan la construcción del catálogo.

En términos generales, la ruta incluye:



Fuente: elaboración propia, 2025



Los catálogos sectoriales aprobados se convierten en la referencia para el diseño de programas en las vías de cualificación (educativa, formación para el trabajo y reconocimiento de aprendizajes previos), permitiendo alinear la oferta de formación con las necesidades socio-productivas del país.

El conocimiento de los niveles del MNC, teniendo en cuenta las áreas de cualificación y la ruta metodológica para diseñar las cualificaciones, facilita a las instituciones y actores del Sistema Nacional de Cualificaciones construir programas pertinentes y articulados, con criterios de calidad, movilidad educativa y laboral.

Cada etapa termina con un producto verificable (documentos de caracterización sectorial, brechas de capital humano, mapa ocupacional/funcional, y estructura de la cualificación) que debe ser avalado por la institucionalidad del MNC.

3.4.1 Productos de la ruta para el diseño de los catálogos de cualificaciones

3.4.1.1 Caracterización del sector

El alcance de esta etapa incluye la delimitación de los sectores asociados al área de cualificación, el diseño y validación de la cadena de valor y la descripción de las características socioeconómicas, tecnológicas, organizacionales, ambientales y la normativa relacionada.

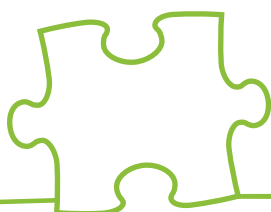
La contextualización consta de dos fases que se describen a continuación:

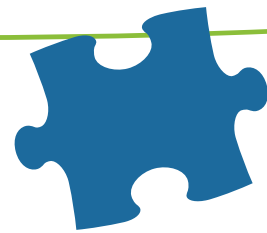
Objetivos:

- Describir las características y la situación actual de los entornos socioeconómicos, tecnológicos, organizacionales, ambientales y normativos del sector objeto de análisis asociado al área de cualificación.
- Proporcionar los insumos para el desarrollo de las etapas posteriores de la ruta metodológica para el diseño de cualificaciones.

Fase 1. Delimitación de los sectores objeto de estudio asociados al área de cualificación.

Esta fase tiene como objetivo delimitar el alcance de la contextualización, a través del reconocimiento de los sectores objeto de análisis asociados al área de cualificación y las actividades económicas y ocupaciones asociadas a esta.





- Descripción del área de cualificación a la que pertenece el sector objeto de análisis.
- Identificación y análisis de las actividades económicas (CIU 04 A.C.), y subsectores relacionados.
- Reconocimiento de las ocupaciones (CUOC).
- Cadena de valor o ecosistema de valor.
- Armonización de las actividades económicas y las ocupaciones (CIU- CUOC) con la descripción del área de cualificación.



Ofrece un panorama general que facilita el análisis y el desarrollo de la ruta para el diseño de las estructuras de cualificación. Asimismo, constituye un referente para identificar los elementos de contextualización, teniendo en cuenta la justificación de los programas de formación y el diseño curricular.

Fase 2. Identificación de características del sector asociado al área de cualificación.

En esta fase se da respuesta al análisis de las características del sector teniendo en cuenta las actividades económicas y las ocupaciones del área de cualificación.

Entorno socioeconómico: descripción de la situación actual y de la evolución del sector, tomando como referencia estudios de base e indicadores relevantes. Para esto, se podrán considerar los siguientes ítems:

- Describen los subsectores que integran el sector objeto de análisis.
- Describen la participación regional y nacional de las actividades económicas correspondientes a las clasificaciones CIU a cuatro dígitos del sector analizado.
- Analizan el aporte del sector al mercado laboral en términos de oferta y demanda de empleo en las diferentes regiones.
- Elaboran la matriz de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas que presenta el sector.
- Recopilan las estadísticas de representatividad, incluyendo exportaciones, importaciones, balanza comercial participación empresarial en el producto interno bruto (PIB), así como en la producción y ventas.

Entorno tecnológico: busca determinar las tecnologías relevantes para el desarrollo del sector en cuanto a maquinaria, equipos, materiales y procesos, así como sus características y su impacto en las ocupaciones, tomando como referencia las actividades económicas previamente identificadas, incluyendo:

- Valoran el impacto de las tecnologías en el desempeño de las ocupaciones.

- Describen las tecnologías incorporadas a las actividades económicas del sector y el impacto de los cambios tecnológicos en las ocupaciones.
- Detallan de manera preliminar las tendencias tecnológicas.

Entorno organizacional: permite mapear las principales características, clasificación y formas de organización de las empresas del sector, con base en fuentes de información primaria y secundaria, en la que se deben considerar los siguientes ítems:

- Realizan el mapeo de las empresas y organizaciones de acuerdo con su clasificación, considerando aspectos como el tipo, el tamaño y la distribución.
- Identifican la estructura organizacional de las empresas tipo, estableciendo áreas funcionales.

Entorno ambiental: describe las dinámicas y características del sector frente a aspectos y retos relacionados con el medio ambiente, la normativa y su relación con el entorno ocupacional y las actividades económicas previamente identificadas teniendo en cuenta:

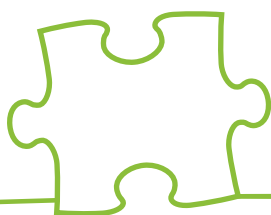
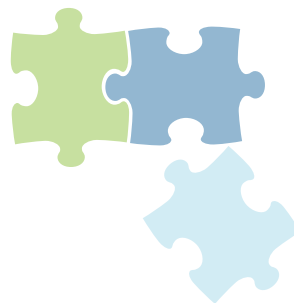
- Describen los impactos ambientales asociados al sector, considerando sus actividades económicas.
- Identifican las estrategias orientadas a minimizar los impactos ambientales del sector, con el empleo de las tecnologías limpias, prácticas de sostenibilidad, y el cumplimiento de la regulación y la normativa.

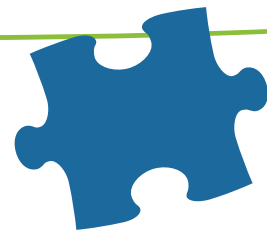
- Valoran las implicaciones que tiene el entorno ambiental sobre el desempeño laboral.

Entorno normativo: constituye un conjunto de políticas, planes, programas, leyes, decretos, resoluciones, normas y reglamentos que proveen el marco de actuación y reglas de juego para el desarrollo de las actividades propias del sector, para lo cual se debe presentar:

- Realizan el mapeo del marco regulatorio a las ocupaciones en el ámbito nacional y de los organismos regulatorios internacionales pertinentes para el desempeño laboral del sector.
- Determinan la regulación y la normativa aplicable.

Proyección internacional: revisión del desarrollo sectorial a nivel internacional, tomado como referencia países líderes. Esta información constituye un insumo para la fase de prospectiva laboral.





La información de contextualización obtenida a partir de los entornos socioeconómico, tecnológico, organizacional, ambiental, normativo y de proyección internacional, constituye un insumo estratégico para el diseño curricular, permitiendo asegurar la pertinencia, actualidad y calidad de los programas de formación.

3.4.1.2 Documentos de brechas de capital humano

Alcance:

La exploración de las brechas permite conocer las condiciones laborales de los sectores económicos en la actualidad y pronosticar su evolución futura, así como su impacto en el talento humano. También permite caracterizar las condiciones de la oferta educativa y formativa, lo que facilita la identificación de los tipos de brechas de capacidades humanas que presenta el sector, aportando información relevante para la construcción de las cualificaciones.

Objetivos:

- Identificar y medir los desencuentros entre la oferta y la demanda laboral teniendo en cuenta las ocupaciones relacionadas con el área de cualificación.
- Analizar las brechas identificadas con el objetivo de generar recomendaciones para el cierre de estas.
- Establecer las tendencias globales, nacionales, tecnológicas, organizacionales y ocupacionales, que generen un impacto en el sector, o que ya lo estén generando, y sobre las cuales se requiera la adecuación o desarrollo de nuevas competencias.
- Generar insumos para el análisis ocupacional y funcional, así como para el diseño de las estructuras de cualificaciones.

Esta información facilita:

- La identificación de las necesidades reales del sector productivo.
- Las tendencias de transformación ocupacional.
- Las competencias demandadas por el mercado laboral.
- Los cambios tecnológicos.
- Los requisitos normativos.
- Los retos asociados a la sostenibilidad.

Con base en este análisis, es posible aportar al diseño del perfil de egreso, estructurar los resultados de aprendizaje, seleccionar los contenidos formativos, establecer las estrategias pedagógicas, determinar los ambientes y recursos de aprendizaje requeridos e incorporar competencias transversales y específicas acordes con las demandas actuales y futuras del sector.

Desarrollo:

En la ruta metodológica del **Marco Nacional de Cualificaciones** (MNC), los documentos de brechas de capital humano son el resultado de una investigación rigurosa sobre lo que el sector productivo o área de cualificación requiere del talento humano y lo que el sistema educativo, en sus distintos niveles, está formando realmente.

¿Qué es una brecha de capital humano?

Es la diferencia entre los conocimientos técnicos, las competencias transversales, las destrezas y las habilidades que el sector productivo demanda para una denominación ocupacional, y lo que las personas egresadas de los programas educativos efectivamente conocen y saben hacer.

Cuando esa diferencia es amplia, el efecto es concreto: empresas con denominaciones ocupacionales que no logran ser cubiertas, egresados que no consiguen empleo en su área de formación o profesionales que llegan al mercado laboral con vacíos que el currículo no ha resuelto. **Identificar estas brechas es, por tanto, el primer paso para transformar los currículos con base en evidencia.**

¿Cómo se identifican?

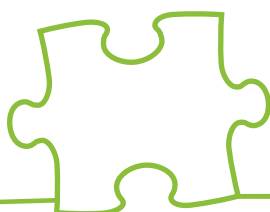
La identificación de las brechas es el resultado de cuatro fuentes de investigación que se integran a lo largo de la etapa B del MNC:

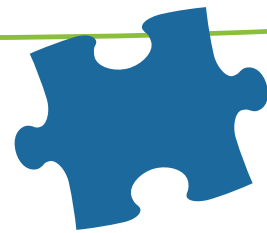


Demanda laboral: análisis de vacantes en el Servicio Público de Empleo (SPE), de la estructura empresarial por código CIIU, de los rangos salariales, de los niveles educativos requeridos y de las principales competencias y habilidades solicitadas en las vacantes.



Entrevistas a actores clave del sector: se realizan entrevistas semiestructuradas tanto a empresarios y representantes del sector productivo como a directores, secretarios académicos y rectores de programas que forman para las denominaciones ocupacionales del área de cualificación. Con los primeros se identifican las denominaciones de difícil consecución, alta rotación y demanda insatisfecha —aquellas para las que se reportan ausencias o falencias en conocimientos, destrezas o competencias transversales—. Con los segundos se obtiene información de primera mano sobre qué están enseñando los programas, cómo están preparando a los egresados y en qué medida esa formación responde a lo que el mercado laboral efectivamente demanda.





Prospectiva laboral: a partir de literatura especializada, estudios internacionales y análisis bibliométrico con palabras clave del área de cualificación, se construyen las tendencias del sector en dimensiones tecnológicas, organizacionales, ambientales y culturales. Este ejercicio permite identificar hacia dónde se proyecta el sector, qué cambios se anticipan y cómo podrían impactar al talento humano si se materializan. Posteriormente, las tendencias identificadas se validan con el sector productivo, el cual evalúa su pertinencia y su nivel de impacto sobre las denominaciones ocupacionales del área.



Oferta educativa: se consultan las bases oficiales del Ministerio de Educación Nacional SNIES para educación superior, el SIET para programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), la oferta del SENA y una muestra de educación informal, con el fin de identificar los programas que forman en denominaciones ocupacionales relacionadas directamente con el área de cualificación. Con base en ello, se realizan análisis cuantitativos (número de programas, matriculados, egresados y distribución territorial) y cualitativos (alineación de los contenidos y competencias formadas con los perfiles de cualificación del MNC y las necesidades reales del sector productivo).

Con esta información consolidada emerge la demanda insatisfecha: el conjunto de denominaciones ocupacionales para las que las empresas reportan dificultades de consecución o perfiles que no responden a las exigencias del cargo. Es en este punto donde las brechas se hacen visibles.

Tipos de brechas de capital humano:

Esta metodología clasifica las brechas en tres tipos, cada uno con una causa diferente y una respuesta curricular distinta. Reconocerlos permite actuar con precisión:

1

Brecha de cantidad

No existen suficientes programas que formen en las denominaciones ocupacionales que el sector productivo demanda o, cuando existen, las personas no muestran interés en formarse en ellos y las matrículas disminuyen año tras año.

2

Brecha de calidad

Los perfiles fueron formados en las competencias requeridas; sin embargo, no alcanzan el nivel de dominio que exige el cargo.

3

Brecha de pertinencia

Los programas no están formando las competencias, conocimientos o destrezas que el sector realmente necesita.

Brecha de cantidad

Por oferta insuficiente: no existen en el país o en el territorio suficientes programas que formen en las competencias que el sector necesita. La denominación ocupacional existe y es demandada por las empresas, pero el sistema educativo no la está cubriendo.

Por baja demanda del programa: los programas existen, pero las matrículas disminuyen año tras año. Las personas no se están formando en esas áreas por razones asociadas al mercado laboral como bajos salarios, contratos precarios o escasa proyección profesional.

Brecha de calidad

La persona tiene los conocimientos y las habilidades requeridas para la denominación ocupacional, pero no al nivel que la empresa u organización necesita. Esta brecha tiene dos dimensiones:

En conocimiento técnico: el egresado conoce la herramienta, la tecnología o el proceso; sin embargo, su dominio es parcial. Comprende de qué se trata y puede ejecutar tareas básicas, pero no opera con la autonomía ni la profundidad de conocimiento que demanda el cargo.

En competencias transversales: domina los aspectos técnicos, pero presenta vacíos en competencias como la comunicación asertiva, el trabajo en equipo, la

adaptabilidad o el pensamiento crítico, habilidades que hoy son determinantes como el conocimiento técnico.

Brecha de pertinencia

El desajuste entre formación y realidad productiva: no se trata de una falta de profundidad en el programa, sino de una desconexión con las competencias que actualmente demanda el entorno laboral. El sector productivo requiere destrezas, conocimientos aplicados y enfoques específicos para una denominación ocupacional, pero el currículum del programa no los contempla o los aborda de manera tangencial. Esta brecha suele ser consecuencia de planes de estudio que no se actualizan al ritmo del mercado laboral y de una baja articulación entre instituciones educativas y el sector productivo.

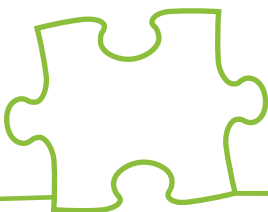
Las brechas como insumo para el diseño curricular

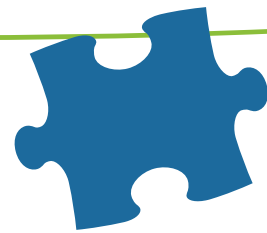
Identificar las brechas es el punto de partida para transformar los currículos; una vez caracterizadas, se convierten en el referente técnico que sustenta la justificación, el diseño y la actualización de los programas formativos.

¿Cómo se incorporan al currículum?

El análisis de brechas debe reflejarse en:

- Describir el contexto socioeconómico y productivo del sector al que responde el programa.
- Sustentar la necesidad de formación con datos de vacantes y entrevistas.





- Identificar las denominaciones ocupacionales que el programa habilita y alinearlas con la CUOC.
- Definir el perfil de egreso según las brechas detectadas, no solo según procedimientos curriculares.
- Articular los resultados de aprendizaje con los perfiles del MNC, junto a las tendencias prospectivas.

Lo que contiene el documento de brechas

Cada catálogo de cualificaciones del MNC incluye: análisis del mercado laboral, resultados de prospectiva, revisión de la oferta educativa existente y el análisis de brechas cuantitativas y cualitativas por denominación ocupacional. Es una radiografía del sector construida con evidencia.

Resumen: cada brecha, una acción

Brecha	Pregunta que responde	Respuesta desde el currículo
Cantidad (oferta)	¿Existen programas que formen en estas denominaciones ocupacionales en el territorio?	Se propone crear nuevos programas o ampliar cobertura territorial en las denominaciones priorizadas.
Cantidad (demanda)	¿Las personas se están matriculando en los programas disponibles?	Se plantean estrategias de orientación vocacional, articulación con empleadores y visibilización del sector.
Calidad	¿Las personas egresadas dominan las competencias al nivel que la denominación ocupacional exige?	Se propone profundizar contenidos técnicos y fortalecer el desarrollo de competencias transversales.
Pertinencia	¿Los programas forman lo que el sector realmente necesita?	Se propone actualizar o rediseñar el currículo, utilizando como referente los perfiles de cualificación del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).

En síntesis: los currículos que surgen del análisis de brechas no responden a intuiciones ni a tradiciones académicas; por el contrario, responden a la evidencia, a las voces del sector productivo, a las tendencias del mercado y a las trayectorias reales de las personas. En este sentido, las brechas de capital humano constituyen el puente entre la investigación y la acción curricular.

3.4.1 3 La estructura de la cualificación. Etapa D.

Alcance:

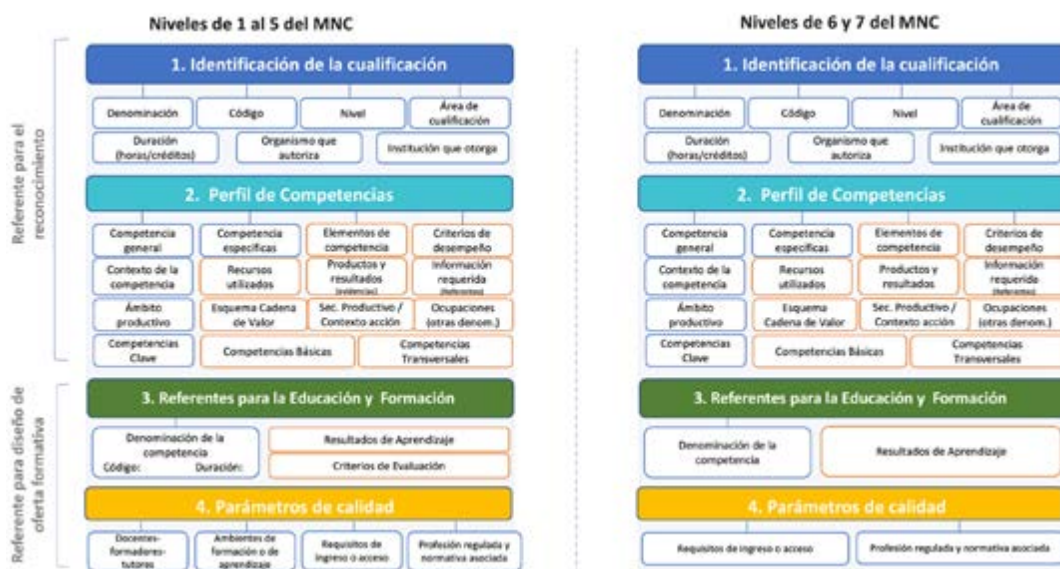
Esta etapa facilita el análisis de la intersección del eje horizontal (procesos) y el eje vertical (áreas funcionales), con el fin de determinar las áreas ocupacionales que permitirán definir las cualificaciones que formarán parte del catálogo,

así como las posibles trayectorias ocupacionales que podrán seguir las personas.

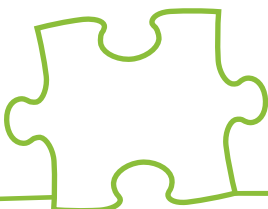
Objetivos:

- Diseñar las cualificaciones en sus cuatro componentes, teniendo en cuenta los análisis, resultados e insumos obtenidos en las etapas anteriores.
- Aplicar estrategias de participación dirigidas a los actores clave e instituciones educativas, con el propósito de obtener aportes en las cualificaciones.

Las cualificaciones se estructuran en cuatro bloques: identificación, competencias, referentes formativos y calidad. Estos bloques garantizan la coherencia entre el ámbito educativo y el contexto productivo. A continuación, se presentan los componentes de cada uno de ellos:



Fuente: Ministerio de Educación Nacional [MEN]. (2022). *Marco Nacional de Cualificaciones: apuesta de país por los aprendizajes pertinentes y las trayectorias educativas y laborales*. Nota técnica. Ministerio de Educación Nacional.





Cómo consultar los perfiles de cualificación

El diseño curricular basado en cualificaciones se inicia con la comprensión de los referentes definidos en las estructuras de cualificación, las cuales constituyen el principal insumo para garantizar la pertinencia y la coherencia de la oferta formativa.

Estas estructuras condensan el conocimiento construido de manera conjunta por el sector productivo, el sector educativo y el Gobierno, y proporcionan información estratégica sobre el contexto ocupacional, las brechas de capital humano, el ecosistema de valor, las tendencias y prospectivas del sector, las competencias requeridas y los resultados de aprendizaje esperados.

Por consiguiente, antes de definir los perfiles de egreso, los planes de estudio, las

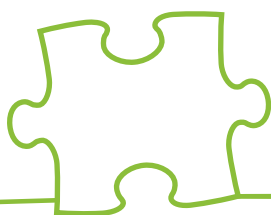
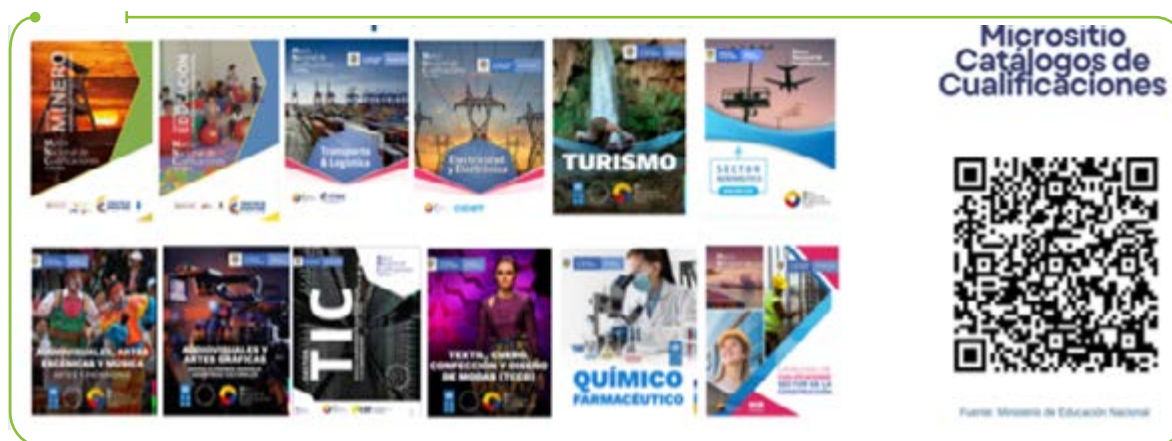
estrategias pedagógicas o los mecanismos de evaluación, resulta fundamental desarrollar una ruta sistemática de consulta y análisis de la estructura de cualificación de referencia.

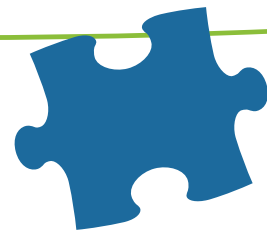
A continuación, se presenta la ruta de consulta del catálogo sectorial que orientará el diseño curricular:

4.1 Consulta en páginas

Páginas especiales “Colombia aprende” y “Cualifico”

Consulta de los catálogos sectoriales en los enlaces: <https://especiales.colombiaaprende.edu.co/mnc/catalogo.html> y <https://cualificaciones.mintrabajo.gov.co/>. Estos enlaces permiten acceder a los diferentes catálogos publicados por el Ministerio de Educación Nacional y el Ministerio del Trabajo.





4.2 Identificación del catálogo de interés

Una vez identificada la ocupación escogida por la institución educativa, se debe seleccionar el catálogo de cualificaciones relacionado con dicha ocupación.



Área de cualificación:
TICO / Tecnologías de la Información y las Comunicaciones
Área de economía naranja: Creaciones Funcionales, Nuevos Medios y Software de Contenidos

Sector: Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

[Caracterización](#) [Brechas de Capital Humano](#) [Insumos claves](#) [Cualificaciones](#)

[Gestión del conocimiento](#) [Cartilla](#)

4.3 Consulta de documentos

Cada catálogo cuenta con una serie de documentos de interés destinados a los equipos de trabajo de instituciones de educación, gobierno y sector productivo.

Documento de caracterización



Área de cualificación:
AVEM / Audiovisuales, Artes Escénicas y Música
Área de economía naranja: Artes y Patrimonio- Artes escénicas

Sector: Circo, Danza, Música, Teatro, Producción de espectáculos

[Caracterización](#) [Brechas de Capital Humano](#) [Insumos claves](#) [Cualificaciones](#)

[Gestión del conocimiento](#) [Cartilla](#) [Datos PowerBI Teatro](#) [Datos PowerBI Música](#)

Documento de brechas de capital humano



Área de cualificación:
TCDM / Textil, Confección Y Diseño De Modas

Sector: Moda, textil, cueros y pieles

[Caracterización](#) [Brechas de Capital Humano](#) [Insumos claves](#) [Cualificaciones](#)

[Gestión del conocimiento](#) [Cartilla](#) [Datos PowerBI](#)

Perfiles de cualificación



SABI 1 - SALUD Y BIENESTAR

Sector: Salud y Bienestar (Etapa 1)

[Contextualización - SABI 1](#)[Brechas KH - SABI 1](#)[Insumos Clave - SABI 1](#)

[Estructuras de Cualificaciones - SABI 1](#)[Gestión del Conocimiento - SABI 1](#)[Cartilla - SABI 1](#)

[Infografía - SABI 1](#)[Dashboard SABI 1](#)

Una vez identificado el catálogo que se va a analizar, al hacer clic en el ítem «cualificaciones», se descarga una carpeta zip en el computador.

Para el caso del ejemplo: cualificaciones TUGH

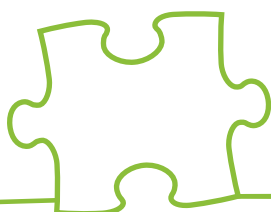
- >  **cualificaciones-sector-audiovisual**
- >  **cualificaciones-sector-agropecuario**
- >  **Cualificaciones TUGH.pdf**

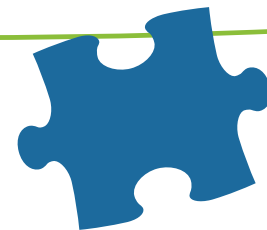
Al dar clic en la carpeta se desplegarán las subcarpetas por sector. Según el documento de contextualización, la cocina hace parte del subsector de alimentos y bebidas.

- | | |
|---|--|
| >  Subsector Alimentos y Bebidas |  4/02/2024, 12:47 |
| >  Subsector Alojamiento |  4/02/2024, 12:47 |
| >  Subsector Guionaje Turístico |  4/02/2024, 12:47 |
| >  Subsector Transversal |  4/02/2024, 12:47 |
| >  Subsector Turismo |  4/02/2024, 12:47 |

Una vez seleccionada la carpeta se encontrarán los perfiles. Es importante recordar que para la ETDH se pueden tomar como referente los perfiles de nivel 2, 3 y 4.

- | | |
|---|--|
|  3-TUHG-A_B-001 Asistencia en el servicio de alimentos y bebidas.pdf |  1, |
|  3-TUHG-A_B-002 Servicio de alimentos y Bebidas.pdf |  1, |
|  3-TUHG-A_B-003 Parrilla y Cocina.pdf |  1, |
|  4-TUHG-A_B-004 Preparación de alimentos.pdf |  1, |
|  4-TUHG-A_B-005 Preparación y servicio de bebidas.pdf |  1, |
|  4-TUHG-A_B-006 Preparación y servicio de cafés esp.pdf |  1, |
|  5-TUHG-A_B-007 Dirección y control de la operación de la cocina.pdf |  1, |
|  6-TUHG-A_B-008 Gastronomía.pdf |  1, |





Las estructuras de cualificación constituyen el principal referente para traducir las necesidades del sector productivo en propuestas formativas pertinentes. Cada uno de sus componentes aporta información específica que orienta la toma de decisiones curriculares relacionadas con la justificación del programa, el perfil de egreso, la organización del plan de estudios, las estrategias pedagógicas y la evaluación de los aprendizajes.

Una vez seleccionado el perfil de interés, se da clic permitiendo visualizar el perfil de cualificación.

A continuación, se describe para cada componente, la procedencia de la información que aporta y la manera en que esta puede utilizarse en el diseño curricular.

Este componente de síntesis se construye a partir de los documentos de contextualización y caracterización del área de cualificación, los análisis de brechas de capital humano, información del mercado laboral, los estudios sectoriales, las tendencias tecnológicas, la prospectiva ocupacional y las consultas realizadas con gremios, empleadores y expertos del sector productivo.

¿Para qué sirve en el diseño curricular?

Constituye la base para elaborar la justificación y el análisis de pertinencia del programa. Asimismo, permite evidenciar las necesidades de formación, sustentar la creación o actualización curricular y garantizar que la propuesta responda a las demandas del territorio, del sector productivo y de la sociedad. Esta información deberá complementarse con los documentos de contextualización y brechas de capital humano.



La educación es de todos Mineducación



Marco Nacional de Cualificaciones Colombia



DESCRIPCIÓN ESTANDAR DE CUALIFICACIÓN

El estándar de cualificación 2-TCCD TRV-001 "Operaciones básicas de la industria manufacturera de moda" es el referente para el diseño de la oferta educativa que conduce al "Certificado de Técnico Laboral por competencias en Operaciones básicas de la industria manufacturera" correspondiente al nivel 2 del Marco Nacional de Cualificaciones responde a la necesidad de la industria de la moda de contar con los apoyos necesarios para los procesos de carga y descarga de materias primas e insumos, así como su distribución en las áreas de producción, además del finalizado y pulido de prendas de vestir, calzado y marroquinería y el doblaje de las prendas de vestir.

Para los productos terminados, el obrero y/o peón deberá facilitar su distribución envasando, empacando, cargando y etiquetando la mercancía, cumpliendo con la normatividad aplicable y siguiendo las instrucciones del personal responsable. Adicionalmente realiza tareas de preparación de procesos, limpieza y recogida de residuos.

El nivel de cualificación de sus funciones serán combinaciones de actividades físicas e intelectuales como conducir carretillas, máquinas y equipos para el transporte de mercancías, identificar y conocer los procesos del sector productivo, basados en la ética, el respeto y la responsabilidad sobre la orientación al cumplimiento de su labor Auxiliar.

Estas ocupaciones abarcan el desempeño de tareas que requieren conocimientos elementales para actuar en el contexto productivo que facilita el aprendizaje a lo largo de la vida. Ejecuta tareas simples y repetitivas siguiendo instrucciones detalladas y específicas en contextos conocidos de trabajo o estudio. Trabaja bajo supervisión directa y responde por las tareas asignadas.

Identificada en el estudio de brechas de capital humano como una ocupación de alta rotación, a pesar de que no requerir de competencias técnicas especializadas.

La prospectiva laboral de este cargo según expertos nacionales e internacionales se fundamenta en el uso de aplicación de herramientas tecnológicas básicas para los procesos de alistamiento, traslado y almacenamiento de materiales y producto terminado de prendas de vestir, calzado y marroquinería

1. IDENTIFICACIÓN DE LA CUALIFICACIÓN		
Código de la cualificación: 2-TCCD-TRV-001	Versión: 01 – 2021	Fecha Aprobación: (de) de (mes) de (aaaa)
		Estado: En construcción
DENOMINACIÓN	Operaciones básicas de la industria manufacturera de moda	
NIVEL DEL MNC	2	
ÁREA DE CUALIFICACIÓN	TEXTIL, CUERO, CONFECCIÓN Y DISEÑO DE MODA	
DURACIÓN (horas-créditos)	552 horas	
Organismo que autoriza la cualificación		
Institución que otorga la cualificación		
Cualificación conducente a:	Certificado de Técnico Laboral por competencias.	

La información de identificación se construye durante el proceso de diseño de la cualificación y se consolida en el correspondiente catálogo sectorial. Esta información Incluye aspectos como la denominación de la cualificación, el nivel del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), el área de cualificación, el código, las vías de cualificación asociadas y su relación con clasificaciones nacionales e internacionales, tales como la Clasificación Única de Ocupaciones de Colombia (CUOC), y la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE). Estos

elementos son definidos mediante análisis técnicos y validación con actores sectoriales.

¿Para qué sirve en el diseño curricular?

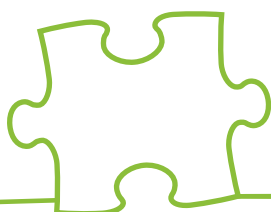
Permite definir y orientar la denominación del programa, su nivel y vía de cualificación, la población objetivo y su ubicación dentro de las trayectorias educativas y laborales. Igualmente, facilita la articulación con otras ofertas formativas, la comparabilidad de las cualificaciones y la comprensión del alcance del proceso formativo.

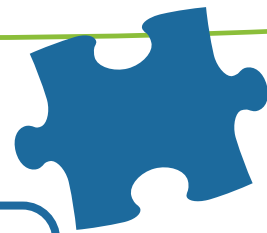
2. PERFIL DE COMPETENCIAS	
COMPETENCIA GENERAL	Implementar operaciones básicas en la industria manufacturera de la moda mediante la preparación de los suministros en el abastecimiento interno de materias primas e insumos, como también el empaque y almacenamiento de productos para responder a los requerimientos de las áreas productivas en el momento oportuno.

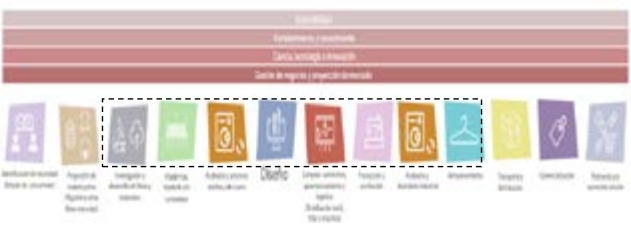
La competencia general sintetiza el propósito central de la cualificación. Se define a partir del análisis funcional de la ocupación y de la validación con expertos técnicos y representantes del sector productivo. Además, representa el desempeño global esperado de la persona cualificada.

¿Para qué sirve en el diseño curricular?

La competencia general orienta la construcción del perfil de egreso del programa y define el propósito formativo que guía todas las decisiones curriculares. Permite mantener la coherencia entre las intenciones educativas y las exigencias reales del desempeño ocupacional.





ÁMBITO PRODUCTIVO	Esquema cadena de valor:  Sector productivo: Industria Manufacturera Sub sector Hilandería, Textil, Prendas de vestir, Cuero, calzado y marroquinería, Hogar, Servicios. Contexto de acción: Empresas de manufactura de hilos, tejidos, acabados textiles; elaboración de tapetes y alfombras; elaboración de cuerdas, cordeles, cables, bramantes y redes y otros artículos; confección de prendas de vestir; elaboración de colchones y somieres; servicios de lavado y planchado de prendas y accesorios; tratamiento y confección del cuero, calzado, marroquinería y sus accesorios; reparación de calzado y artículos de cuero.
	Ocupaciones relacionadas: 93299 Obreros y peones de la industria manufacturera no clasificados en otras ocupaciones • 93299 - Manipulador de materiales • 93299 - Obrero de confección • 93299 - Obrero de textiles • 93299 - Peón de fábrica • 93299 - Pulidor confecciones Otras denominaciones: • Abridor limpiador pacas algodón • Cargador de máquina de acabado y tinturado • Fusionador manual de confección • Limpiador de maquinaria textil • Operario de repases • Operario pasahebras • Pegador de remaches y broches • Pulidor confecciones • Surtidor de tejido • Talqueador

Se deriva del análisis sectorial realizado durante la construcción de la cualificación e identifica los contextos organizacionales, los procesos productivos, los actores que participan en la cadena de valor y las condiciones reales en las que se desarrolla la ocupación.

¿Para qué sirve en el diseño curricular?

Facilita la contextualización de los aprendizajes, la definición de ambientes de formación, la

selección de casos y proyectos integradores y la planeación de prácticas o experiencias de inmersión laboral que acerquen a los estudiantes a situaciones reales de desempeño. También, orienta los énfasis que puede tener un programa formativo, los posibles aliados de la formación desde el mundo productivo y el entorno de trabajo que puede enfrentar el egresado.

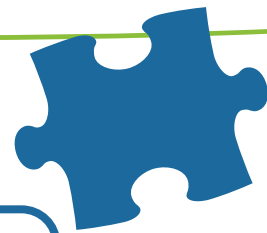
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	CE01-2-TCCD-TRV-001. Preparar suministros del abastecimiento de acuerdo con las ordenes de producción.
	CE02-2-TCCD-TRV-001. Recibir mercancías teniendo en cuenta políticas de la organización. ¹
	CE03-2-TCCD-TRV-001. Empacar productos según especificaciones comerciales. ²
	CE04-2-TCCD-TRV-001. Almacenar productos teniendo en cuenta políticas organizacionales. ³
COMPETENCIA ESPECÍFICA	CE01-2-TCCD-TRV-001. Preparar suministros del abastecimiento de acuerdo con las ordenes de producción.
Elemento de competencia 1. Solicitar materia prima e insumos según orden de producción	
Criterios de desempeño	
- La consolidación de los requerimientos de materiales e insumos operativos cumple con las solicitudes de cada proceso - La realización de solicitudes de materias primas e insumos corresponde con las cantidades y características del programa de producción.	

¹ SENA NSCL210101057 <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/210101057%20(1).pdf> (consultado 17 de julio 2021). Colombia

² SENA NSCL 291301088 <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/291301088.pdf> (consultado 17 de julio 2021). Colombia

³ SENA NSCL 210101069 <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/210101069.pdf> (consultado 17 de julio 2021). Colombia

El diligenciamiento de la información en los formatos de solicitud está acorde con las políticas organizacionales
Elemento de competencia 2. Recibir la mercancía teniendo en cuenta los procedimientos técnicos
Criterios de desempeño
- El trámite de las órdenes de pedido de materia prima, insumos y materiales corresponde con el cronograma de producción. - La verificación de especificaciones de la mercancía cumple con los parámetros de calidad - La recepción de las cantidades de materias primas e insumos corresponde a la solicitud
Elemento de competencia 3. Clasificar materias primas e insumos de acuerdo con órdenes de producción
Criterios de desempeño
- La comprobación de los documentos de entrega de materias primas e insumos responde a la política de gestión documental - La recepción de la mercancía en el lugar y horario establecido cumple con criterios técnicos - La disociación de los embalajes está acorde con los métodos y procedimientos técnicos - La organización de mercancía corresponde con los requerimientos de cada pedido - La manipulación de la mercancía está acorde con las especificaciones de cada producto - La agrupación de los pedidos internos cumple con las ordenes de producción
Contexto de la competencia
Recursos utilizados: Elementos como computadores o terminales de bodega Equipos de protección individual Carretillas Estanterías Etiquetas Productos y resultados (evidencias): Formatos de solicitud de las materias primas diligenciados Registro de recibo de materias primas e insumos Lista de verificación de las especificaciones técnicas de los productos recibidos Reporte de clasificación de materias primas e insumos Información requerida (referentes): Inventario de insumos y productos Orden de compra Orden de producción Ficha técnica de productos Procedimientos de manipulación y prevención de riesgos



Las competencias específicas son el resultado del análisis de funciones ocupacionales y describen las capacidades requeridas para desarrollar actividades propias del campo laboral, es decir, del mundo del trabajo. Son validadas por expertos sectoriales y actores del mundo del trabajo.

¿Para qué sirve en el diseño curricular?

Responde a la pregunta: ¿qué debe saber hacer un egresado del programa? Permiten estructurar los componentes formativos del programa, definir módulos o unidades de aprendizaje y organizar de manera progresiva el desarrollo de las capacidades requeridas para el ejercicio ocupacional.

COMPETENCIAS CLAVE (Básicas y transversales)

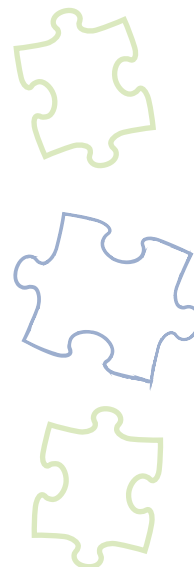
Competencias Básicas		
Competencias en comunicación		Duración
• Producción textual. • Comprensión e interpretación textual. • Medios de comunicación y otros sistemas simbólicos. • Ética de la comunicación.		24 horas
Competencias en matemáticas		Duración
• Pensamiento y sistemas numéricos. • Pensamiento espacial y sistemas geométricos. • Pensamiento métrico y sistemas de medidas. • Pensamiento aleatorio y sistemas de datos.		24 horas
Competencias en ciencias sociales, ciencias naturales y ciudadanas		Duración
• Relaciones con la historia y la cultura. • Relaciones espaciales y ambientales. • Relaciones ético-políticas. • Entorno vivo. • Entorno físico. • Relación ciencia, tecnología y sociedad.		36 horas
Competencias Transversales		
Nombre de la Competencia Transversal		
Módulo	Resultados de Aprendizaje	Duración
Manejo de herramientas informáticas	RA3: Utiliza las herramientas informáticas básicas de acuerdo con la naturaleza de la información. RA4: Manipula las bases de datos a partir de los requerimientos de información relacionada con su campo profesional.	24 horas
Nombre de la Competencia Transversal		
Módulo	Resultados de Aprendizaje	Duración
Conservación del medio ambiente	RA1: Realiza actividades de apoyo a la ejecución de los planes de protección ambientales según política de economía circular.	24 horas

Se identifican mediante el análisis de habilidades comunes requeridas en diferentes ocupaciones y responden a referentes nacionales e internacionales relacionados con la empleabilidad, la ciudadanía y el aprendizaje permanente.

¿Para qué sirve en el diseño curricular?

Permiten incorporar habilidades fundamentales para el desempeño ocupacional, tales como la comunicación, el trabajo en equipo, el pensamiento crítico, la resolución de problemas, la ética y la adaptación al cambio, favoreciendo la formación integral y la transferencia del aprendizaje a diversos contextos.

3. REFERENTES PARA LA EDUCACIÓN Y FORMACIÓN	
CE01-2-TCCD-TRV-001. Preparar suministros del abastecimiento de acuerdo con las órdenes de producción.	
Duración créditos: 2	Duración en horas: 96
Resultados de aprendizaje 1: Categorizar los requerimientos de materiales e insumos solicitados de acuerdo con la orden de producción - CE1: Identifica los requerimientos de compra según orden de producción y política de la organización - CE2: Investiga técnicas de clasificación de las materias primas e insumos requeridas por las diferentes áreas de acuerdo con orden de producción. - CE3: Interpreta la solicitud de materias primas e insumos según instructivos de producción - CE4: Sustenta procesos para la consolidación de las solicitudes de materias primas e insumos de acuerdo con requerimientos de las áreas de producción. - CE5: Explica los requerimientos de materias primas e insumos teniendo en cuenta las especificaciones de la orden de producción - CE6: Justifica la relación entre los insumos y materiales solicitados y el plan de producción de acuerdo con procedimientos de la compañía. - CE7: Presenta la información de las novedades en los respectivos formatos de los requerimientos de materiales e insumos según la orden de compra.	
Resultados de aprendizaje 2: Solicitar materiales a la bodega según con los procedimientos de comunicación.	
Criterios de Evaluación - CE1: Analiza las ordenes de pedido de materia prima, insumos y materiales teniendo en cuenta la programación de la producción - CE2: Interpreta las ordenes de pedido de materia prima, insumos y materiales de acuerdo con la orden de producción - CE3: Reconoce las especificaciones de la mercancía según los parámetros de calidad - CE4: Recibe las cantidades de materias primas e insumos teniendo en cuenta la solicitud de compra - CE5: Justifica las condiciones de calidad y cantidad de materia primas e insumos recibidos de acuerdo con estándares de calidad - CE6: Explica los informes sobre eventualidades en el recibo de mercancía según procedimientos técnicos	
Resultados de aprendizaje 3: Aplicar técnicas de organización de materiales recibidos de acuerdo con los pedidos a entregar	
Criterios de Evaluación 3: - CE1: Identifica los documentos de entrega de materiales según las políticas de gestión documental de la organización - CE2: Interpreta los procedimientos de recibo de la mercancía en el lugar y horario establecido de acuerdo con los criterios técnicos - CE3: Reconoce los procedimientos de desconsolidación de los embalajes teniendo en cuenta procedimientos técnicos	



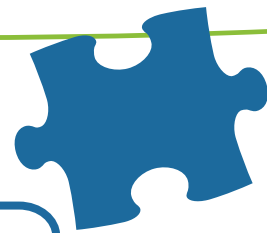
Los resultados de aprendizaje se formulan a partir de cada competencia y expresan aquello que una persona sabe, comprende y es capaz de demostrar al finalizar un proceso de aprendizaje. Se redactan utilizando la matriz de descriptores del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) y son validados por los actores del sector productivo.

¿Para qué sirve en el diseño curricular?

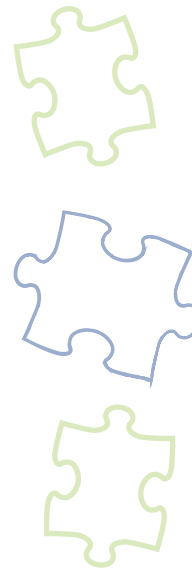
Constituyen el principal referente para el diseño del plan de estudios. A partir de ellos se establecen los objetivos formativos, los contenidos, las actividades de aprendizaje, las evidencias y los criterios de evaluación, garantizando la alineación curricular.

Los criterios de evaluación orientan la elaboración de rúbricas, listas de chequeo e instrumentos de evaluación, lo que permite valorar el desempeño de manera objetiva y consistente con los estándares definidos por la cualificación.

Por su parte, las evidencias de aprendizaje orientan el diseño de estrategias de evaluación auténtica, permitiendo identificar evidencias de conocimiento, desempeño y producto coherentes con el enfoque de formación basada en cualificaciones.



FORMACIÓN EN EL CENTRO DE TRABAJO		Duración 192 h/4c
CE01-2-TCCD-TRV-001. Preparar suministros del abastecimiento de acuerdo con las ordenes de producción.	RA 3: Aplicar técnicas de organización de materiales recibidos, de acuerdo con los pedidos a entregar. • CE1: Valida los documentos de entrega de materiales según las políticas de gestión documental de la organización. • CE2: Recibe la mercancía en el lugar y horario establecido de acuerdo con los criterios técnicos. • CE3: Confirma la disociación de los embalajes teniendo en cuenta procedimientos técnicos. • CE4: Clasifica la mercancía según los requerimientos de cada pedido. • CE5: Manipula la mercancía de acuerdo con las especificaciones de cada producto. • CE6: organiza pedidos internos teniendo en cuenta las ordenes de producción y políticas organizacionales.	
CE02-2-TCCD-TRV-001. Recibir mercancías teniendo en cuenta políticas de la organización.	RA 4: Aplicar buenas prácticas de almacenamiento de empaques, según técnicas de bodegaje • CE1: Reúne pallets o canastillas vacías según las políticas internas organizacionales. • CE2: Ubica pallets o canastillas de acuerdo con las políticas organizacionales. • CE3: Almacena pallets o canastillas teniendo en cuenta los procedimientos de bodegaje. • CE4: Establece técnicas de limpieza de equipos según las políticas organizacionales. • CE5: Mantiene los equipos limpios al inicio y final de la operación de acuerdo con los lineamientos de la organización. • CE6: Informa sobre eventualidades al organizar canastillas o pallets teniendo en cuenta las políticas de comunicación.	
CE03-2-TCCD-TRV-001. Empacar productos según especificaciones comerciales.	RA 4: Inspeccionar productos terminados teniendo en cuenta los niveles de calidad. • CE1: Desarrolla el doblado de productos teniendo en cuenta los criterios comerciales y los lineamientos de la empresa. • CE2: Posiciona el material de protección interno en el producto de acuerdo con los procedimientos de empaquetado. • CE3: Valida el material de protección interna del producto según los lineamientos de empaquetado. • CE4: Verifica el proceso de empaquetado teniendo en cuenta los criterios comerciales y de imagen del producto. • CE5: Confirma el producto empacado de acuerdo con la seguridad del producto y su consistencia. • CE6: Informa novedades sobre el empacado producto según la seguridad del producto y las políticas organizacionales.	
CE04-2-TCCD-TRV-001. Almacenar productos teniendo en cuenta	RA 2: Almacenar productos terminado teniendo en cuenta los procedimientos de gestión de inventarios.	



La información correspondiente a la formación en el centro de trabajo se deriva del análisis del entorno real de desempeño realizado durante la construcción de la estructura de cualificación. Su definición surge de la participación activa de empleadores, trabajadores expertos, gremios y especialistas del sector productivo, quienes identifican las actividades, los procedimientos, las responsabilidades y las condiciones que deben desarrollarse directamente en escenarios laborales auténticos. En este componente se especifican los resultados de aprendizaje que requieren fortalecerse mediante la práctica en contextos reales de trabajo, así como las competencias asociadas, los criterios de evaluación y la duración estimada de la experiencia formativa.

¿Para qué sirve en el diseño curricular basado en cualificaciones?

A partir de esta información es posible que establezcan los resultados de aprendizaje que serán objeto de práctica, diseñen guías y planes de seguimiento, definan evidencias e instrumentos de evaluación, acuerden responsabilidades entre la institución y el sector productivo, y garanticen que los estudiante dispongan de oportunidades para demostrar sus competencias en situaciones reales de desempeño. De este modo, la formación en el entorno laboral fortalece la pertinencia del currículo, favorece la integración entre teoría y práctica, facilita la transición hacia el empleo y contribuye al desarrollo de competencias transferibles alineadas a las exigencias del mundo laboral.

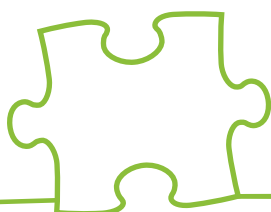
políticas organizacionales.	• CE1: Clasifica los productos empacados teniendo en cuenta los criterios de distribución y almacenamiento de la organización. • CE2: Posiciona la mercancía en estantes de acuerdo con las normas de seguridad industrial. • CE3: Asegura las mercancías en las estanterías según las técnicas de bodegaje. • CE4: Distribuye la mercancía en las estanterías teniendo en cuenta los requerimientos de cada área. • CE5: Informa sobre el posicionamiento de mercancía en las estanterías de acuerdo con procedimientos de comunicación. • CE6: Da a conocer novedades sobre la ubicación de la mercancía en las estanterías según las políticas de la empresa.
-----------------------------	---

4. PARÁMETROS DE CALIDAD	
DOCENTES, FORMADORES, TUTORES, PERSONAL ADMINISTRATIVO	Los docentes que conducen el proceso de enseñanza – aprendizaje de las competencias específicas deben tener una cualificación nivel 2 o superior del área de cualificación TEXTIL, CUERO, CONFECCIÓN Y DISEÑO DE MODA - TCCD – y/o formación profesional o tecnológica en diseño de moda, ingeniería industrial o carreras afines con el manejo de maquinarias especializadas en los subsectores de la industria de la moda, a su vez demostrar experiencia de por lo menos 3 años en el ejercicio laboral de las ocupaciones asociadas a la cualificación. Deberán además estar acreditados o certificados para impartir formación o demostrar una experiencia como docente de por lo menos 6 meses en las fases de programación, desarrollo y evaluación de procesos de enseñanza - aprendizaje. Deberán demostrar dominio de los conocimientos y las técnicas relacionadas con procesos productivos, logísticos y de calidad en la industria de la moda, además de competencias pedagógicas y competencias básicas y transversales asociadas en esta cualificación.
AMBIENTES DE FORMACIÓN O DE APRENDIZAJE	Ambiente pluritecnológico y polivalente diseñado para el aprendizaje teórico-práctico, lo más similar al espacio real de trabajo, dotado con los medios de producción y la información necesaria, descritos en la cualificación que permitan el desarrollo de los resultados de aprendizaje y criterios de evaluación definidos. Se sugiere contar con el siguiente equipamiento especial teniendo en cuenta las distintas modalidades de formación: pesas, estanterías, sistemas de código de barras, impresoras de etiquetas de productos y transporte interno de carga.
REQUISITOS DE INGRESO O ACCESO A LA CUALIFICACIÓN	Para ingresar a esta cualificación del nivel 2, correspondiente a los programas del Subsistema de Formación para el Trabajo - SFT se requiere acreditar la terminación de la educación básica primaria.
PROFESIÓN REGULADA	Realizada la revisión legal, que regule el desempeño en esta profesión, no se encontró ninguna ley que aplique a esta condición para la implementación de la cualificación.

Incluye la normativa sectorial asociada al perfil, los requisitos legales, los estándares técnicos, las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como las demás regulaciones que inciden en el ejercicio ocupacional.

¿Para qué sirve en el diseño curricular?

Garantizan que la formación incorpore los requerimientos legales aplicables al desempeño profesional, promoviendo prácticas seguras, éticas y ajustadas a la normativa vigente. En los niveles 1 al 5, establecen los parámetros que deben tenerse en cuenta para los ambientes de aprendizaje y perfil docente.





Normativa y parámetros para realizar el diseño curricular basado en cualificaciones según el tipo de oferta y la vía de cualificación

El enfoque de cualificaciones ha impulsado importantes transformaciones en la manera en que se diseñan y organizan las ofertas educativas y formativas en Colombia. En la actualidad, las instituciones educativas y de formación avanzan hacia modelos más flexibles, pertinentes y articulados con las necesidades sociales y productivas del país, tomando como referente el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) y el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).

En este contexto, la oferta educativa basada en cualificaciones busca que los procesos formativos se estructuren a partir de resultados de aprendizaje, competencias y desempeños esperados, lo que permite que las personas desarrollen trayectorias educativas y laborales más dinámicas y coherentes con el aprendizaje a lo largo de la vida.

A continuación, se presenta el marco normativo según el tipo de oferta, relacionado con el enfoque de cualificaciones en Colombia, que orientan el diseño curricular.

5.1 ¿Qué es una oferta educativa basada en cualificaciones?

Una oferta educativa basada en cualificaciones es aquella que organiza sus programas y procesos formativos a partir de los siguientes elementos:

- Resultados de aprendizaje.
- Competencias.

- Necesidades del mercado laboral.
- Contexto social.
- Cierre de brechas.
- Reconocimiento de trayectorias educativas y laborales.
- Niveles del Marco Nacional de Cualificaciones.

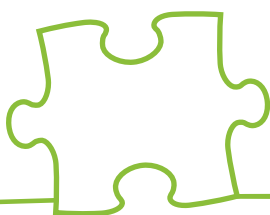
Este enfoque busca superar modelos centrados particularmente en los contenidos académicos y avanzar hacia currículos que permitan evidenciar las capacidades y los desempeños aplicables en diferentes contextos.

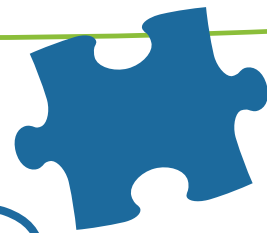
La oferta basada en cualificaciones promueve:

- Flexibilidad curricular.
- Pertinencia en función de las necesidades del mundo del trabajo.
- Movilidad educativa, formativa y laboral.
- Reconocimiento de saberes y de la experiencia laboral.
- Pertinencia frente al sector productivo.
- Aprendizaje a lo largo de la vida.

5.2 Normativa para el diseño curricular basado en cualificaciones

Los diseños curriculares de los programas de formación deben desarrollarse en concordancia con los lineamientos, criterios de calidad y requisitos establecidos en la normatividad vigente para cada una de las vías de cualificación del sistema educativo y formativo colombiano.





Los programas de Educación Superior, así como los programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH) y aquellos desarrollados en el marco del Subsistema de Formación para el Trabajo (SFT), responden a disposiciones regulatorias específicas que orientan, entre otros aspectos, la denominación del programa, los perfiles de ingreso y egreso, los resultados de aprendizaje, la estructura curricular, los créditos académicos o la intensidad horaria, los ambientes de aprendizaje, los mecanismos de evaluación y las condiciones de calidad.

A continuación, se presentan los principales requerimientos normativos que deben ser considerados durante el proceso de diseño curricular, con el propósito de garantizar la pertinencia, coherencia y cumplimiento de los estándares exigidos para cada modalidad de formación.

5.2.1 Requisitos de diseño de programas para la educación superior

La educación superior en Colombia está reglamentada principalmente por la Ley 30 de 1992, norma mediante la cual se organiza el servicio público de la educación superior y se definen sus principios, objetivos, niveles de formación, tipos de instituciones y mecanismos de aseguramiento de la calidad.¹

¹ <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=253>

ARTÍCULO 1. La educación superior es un proceso permanente que posibilita el desarrollo integral de las potencialidades del ser humano. Se realiza con posterioridad a la educación media o secundaria y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica o profesional.

Asimismo, la educación superior en Colombia se rige por las disposiciones establecidas en el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación (DUR 1075 de 2015), particularmente en la Parte 5, la cual regula los aspectos relacionados con la oferta académica y las condiciones de calidad de los programas. En este marco, la Subsección 2, referente a la evaluación de condiciones de programa, define los elementos mínimos que deben ser considerados para el diseño, la estructuración y la implementación de programas académicos, garantizando su pertinencia, coherencia y calidad.



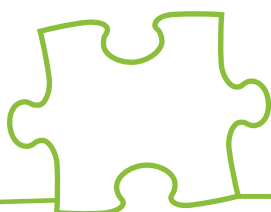
Los requerimientos establecidos orientan aspectos fundamentales como la denominación del programa, la justificación, los resultados de aprendizaje, el perfil de egreso, los componentes curriculares, las estrategias pedagógicas, los mecanismos de evaluación, la relación con el sector externo y los recursos académicos necesarios para su desarrollo. De igual manera, los documentos de los catálogos de cualificación constituyen un referente para que las instituciones educativas tomen datos de impacto, los apropien, actualicen e implementen en el diseño curricular.

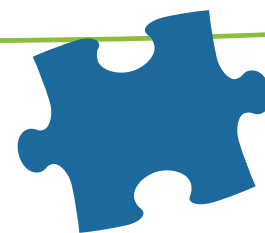
Finalmente, el conocimiento y la aplicación de estas disposiciones permiten que el diseño curricular responda a las necesidades de los estudiantes, del entorno productivo y de la

sociedad, asegurando el cumplimiento de las condiciones exigidas para la obtención y renovación del registro calificado.

Cuadro descriptivo de la normativa para el diseño de programas para la educación superior

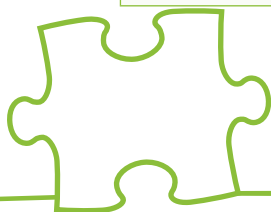
Artículo	Nombre del requisito	Descripción para el diseño curricular	Documento del catálogo de cualificaciones orientador
Artículo 2.5.3.2.3.2.1	Conceptualización	Define la identidad académica del programa, su propósito formativo, el nivel de formación, la modalidad, las características distintivas y la coherencia con la misión institucional. Constituye el marco general que orienta el diseño curricular y la formación de los estudiantes.	Contextualización
Artículo 2.5.3.2.3.2.2	Denominación del programa	Establece el nombre del programa académico y el título a otorgar, asegurando su coherencia con los resultados de aprendizaje, el perfil de egreso, el campo de conocimiento y las competencias que desarrollará el estudiante.	Estructura de la cualificación parte 1





Artículo	Nombre del requisito	Descripción para el diseño curricular	Documento del catálogo de cualificaciones orientador
Artículo 2.5.3.2.3.2.3	Justificación del programa	Sustenta la pertinencia académica, social, económica y laboral del programa a partir de necesidades del contexto, tendencias del sector, demanda de talento humano, brechas identificadas y aportes al desarrollo regional y nacional.	Contextualización Brechas de capital humano Estructura de cualificación
Artículo 2.5.3.2.3.2.4	Aspectos curriculares	Define la estructura curricular del programa, los resultados de aprendizaje, los componentes de formación, las estrategias pedagógicas y los mecanismos que garantizan el logro del perfil de egreso.	Estructura de cualificación Componente 2 y 3
Artículo 2.5.3.2.3.2.4.a	Componentes formativos	Determinan los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y competencias que desarrollará el estudiante. Incluyen los resultados de aprendizaje, las áreas de formación y la organización curricular necesaria para alcanzar el perfil de egreso.	Estructura de cualificación Componente 2 y 3
Artículo 2.5.3.2.3.2.4.b	Componentes pedagógicos	Establecen los enfoques pedagógicos, metodologías de enseñanza y aprendizaje, estrategias didácticas y mecanismos de acompañamiento que orientan el proceso formativo de los estudiantes.	Estructura de cualificación Componente 2 y 3
Artículo 2.5.3.2.3.2.4.c	Componentes de interacción	Describen las formas de interacción entre estudiantes, profesores, comunidad académica, sector productivo y entorno social, favoreciendo experiencias de aprendizaje significativas y contextualizadas.	Contextualización Brechas de capital humano Estructura de cualificación

Artículo	Nombre del requisito	Descripción para el diseño curricular	Documento del catálogo de calificaciones orientador
Artículo 2.5.3.2.3.2.4.d	Conceptualización teórica y epistemológica del programa	Presenta los fundamentos disciplinares, teóricos, metodológicos y epistemológicos que sustentan el programa y orientan la construcción de los contenidos curriculares y las experiencias formativas.	Contextualización Brechas de capital humano
Artículo 2.5.3.2.3.2.4.e	Mecanismos de evaluación	Define los procesos, criterios, instrumentos y evidencias mediante los cuales se verifica el logro de los resultados de aprendizaje y el desarrollo de las competencias previstas en el programa.	Estructura de calificación Resultados de aprendizaje
Artículo 2.5.3.2.3.2.5	Organización de actividades académicas y proceso formativo	Establece la distribución de créditos académicos, la intensidad horaria, las actividades de aprendizaje, el trabajo independiente y acompañado, así como la secuencia y progresión del proceso formativo.	Estructura de calificación
Artículo 2.5.3.2.3.2.6	Investigación, innovación y/o creación artística y cultural	Define las estrategias para promover la investigación, la innovación, el desarrollo tecnológico o la creación artística y cultural, de acuerdo con la naturaleza y nivel del programa.	Estructura de calificación Competencias básicas y transversales
Artículo 2.5.3.2.3.2.7	Relación con el sector externo	Describe los mecanismos de articulación con el sector productivo, social, gubernamental y académico para fortalecer la pertinencia del programa, la práctica formativa, la empleabilidad y la transferencia de conocimiento.	Brechas de capital humano
Artículo 2.5.3.2.3.2.8	Profesores	Define los perfiles, las calificaciones, la experiencia y dedicación del cuerpo docente requerido para garantizar el desarrollo adecuado del currículo y el acompañamiento de los estudiantes.	Estructura de calificación Parte 4





Artículo	Nombre del requisito	Descripción para el diseño curricular	Documento del catálogo de cualificaciones orientador
Artículo 2.5.3.2.3.2.9	Medios educativos	Establece los recursos académicos y tecnológicos necesarios para el aprendizaje, incluyendo bibliografía, bases de datos, laboratorios, plataformas virtuales, simuladores y demás materiales de apoyo.	Estructura de cualificación Parte 2 contexto
Artículo 2.5.3.2.3.2.10	Infraestructura física y tecnológica	Determina los espacios físicos, los ambientes de aprendizaje, los talleres, los laboratorios, equipos y recursos tecnológicos requeridos para garantizar el desarrollo de las actividades académicas y el logro de los resultados de aprendizaje.	Estructura de cualificación Parte 4

5.2.2 Requisitos para el diseño de programas de educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH)

La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH) se encuentra regulada por las disposiciones establecidas en el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación (DUR 1075 de 2015), particularmente en la Parte 6, la cual orienta la organización, la oferta y el funcionamiento de los programas de formación laboral y académica. Esta modalidad académica

se ofrece con el propósito de complementar, actualizar y suplir conocimientos, así como de formar en aspectos académicos y laborales. De igual modo, conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional y comprende procesos de formación permanente, personal, social y cultural. Se fundamenta en una concepción integral de la persona, la cual se organiza institucionalmente en un proyecto educativo institucional y se estructura mediante currículos flexibles, sin sujeción a los niveles y grados propios de la educación formal.



Características generales del SNC, del MNC, la guía de orientaciones curriculares para ETDH y EMEVC



Presentación de la Guía de orientaciones curriculares para ETDH en el uso de los insumos del MNC



El diseño curricular en ETDH responde a criterios de pertinencia, flexibilidad, calidad y articulación con las necesidades del sector productivo y de las personas. En este sentido, se definen de manera clara las competencias a desarrollar, la estructura curricular, los perfiles de ingreso y egreso, las estrategias pedagógicas, los ambientes de aprendizaje y los mecanismos de evaluación.

La implementación del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) se constituye en un elemento estratégico para el fortalecimiento de la calidad y relevancia de los programas, en la medida en que permite la alineación de los resultados de aprendizaje con los niveles de cualificación. Además, facilita la movilidad educativa y laboral, promueve el reconocimiento de aprendizajes previos y contribuye a la construcción de trayectorias formativas más flexibles y transparentes.

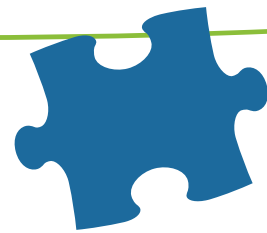
El conocimiento y aplicación de los principios y herramientas del MNC constituyen un referente fundamental

para el diseño curricular de programas ETDH que respondan a las demandas actuales y futuras del mercado laboral, así como al desarrollo integral de las personas.

Para obtener el registro o modificación de un programa de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, la institución prestadora del servicio educativo deberá presentar ante la Secretaría de Educación de la entidad territorial certificada un Proyecto Educativo Institucional, el cual deberá contener los requisitos básicos establecidos en el artículo 2.6.4.8 del DUR 1075 de 2015:

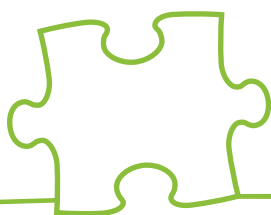
Cuadro descriptivo de requisitos básicos para la modificación de programas de ETDH.

Requisito establecido en el DUR 1075 de 2015 – Parte 6 (ETDH)	Nombre del apartado	Descripción para el diseño curricular	Documento del catálogo de cualificaciones orientador
Artículos relacionados con la licencia de funcionamiento y registro de programas	Nombre, domicilio, naturaleza, principios y fines de la institución	Presenta la identidad institucional, su naturaleza jurídica, misión, visión, principios y fines formativos.	



Requisito establecido en el DUR 1075 de 2015 – Parte 6 (ETDH)	Nombre del apartado	Descripción para el diseño curricular	Documento del catálogo de cualificaciones orientador
Artículos relacionados con el registro de programas	Denominación del programa	Define el nombre del programa de formación laboral o académica, asegurando su correspondencia con las competencias, perfil ocupacional y resultados de aprendizaje que desarrollará el estudiante.	Estructura de cualificación Componente 1 Componente 2
Artículos relacionados con el diseño curricular	Objetivos del programa	Establece los propósitos generales de formación y los resultados esperados en los estudiantes al finalizar el proceso formativo, alineados con las necesidades del sector productivo y social.	Estructura de cualificación Componente 2
Artículos relacionados con el diseño curricular	Perfil del egresado	Describe las competencias, los conocimientos, las habilidades, las destrezas y las actitudes que caracterizarán al egresado, así como los desempeños laborales o académicos que podrá desarrollar una vez concluya su formación.	Estructura de cualificación Competencia general
Artículos relacionados con el diseño curricular	Justificación del programa	Sustenta la pertinencia del programa a partir de las necesidades del entorno, las demandas del mercado laboral, las brechas de talento humano identificadas y las oportunidades de desarrollo regional y sectorial.	Contextualización Brechas de capital humano Estructura de cualificación

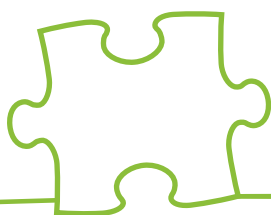
Requisito establecido en el DUR 1075 de 2015 – Parte 6 (ETDH)	Nombre del apartado	Descripción para el diseño curricular	Documento del catálogo de cualificaciones orientador
Artículos relacionados con el plan de estudios	Plan de estudios	Constituye la estructura curricular del programa y organiza los resultados de aprendizaje, competencias, contenidos, actividades formativas y estrategias metodológicas necesarias para alcanzar el perfil de egreso.	Estructura de cualificación Componente 2 y 3
Plan de estudios	Duración, distribución del tiempo y secuencia del aprendizaje	Define la duración total del programa, la intensidad horaria, los créditos cuando aplique, la distribución de horas teóricas y prácticas, y la secuencia progresiva de los procesos de aprendizaje.	Estructura de cualificación Componente 2 y 3
Plan de estudios	Identificación de contenidos básicos de formación	Determina los conocimientos fundamentales, las competencias técnicas, transversales y socioemocionales requeridas para el desempeño laboral o académico esperado.	Estructura de cualificación Componente 2 y 3 Resultados de Aprendizaje
Plan de estudios	Organización de actividades de formación	Establece las actividades de aprendizaje que desarrollarán los estudiantes, incluyendo clases, talleres, laboratorios, simulaciones, prácticas y proyectos formativos.	Estructura de cualificación Componente 2 y 3





Requisito establecido en el DUR 1075 de 2015 – Parte 6 (ETDH)	Nombre del apartado	Descripción para el diseño curricular	Documento del catálogo de cualificaciones orientador
Plan de estudios	Estrategia metodológica	Define el modelo pedagógico, las metodologías de enseñanza y aprendizaje, los recursos didácticos y las estrategias de acompañamiento al estudiante.	Estructura de cualificación
Plan de estudios	Número proyectado de estudiantes	Establece la capacidad de atención del programa de acuerdo con los recursos institucionales, la infraestructura disponible y la sostenibilidad de la oferta educativa.	
Plan de estudios	Criterios y procedimientos de evaluación y promoción	Determina los mecanismos, instrumentos y evidencias para valorar el logro de los resultados de aprendizaje y las condiciones para la aprobación y promoción de los estudiantes.	Estructura de cualificación Componente 3
Artículos relacionados con calidad institucional	Autoevaluación institucional	Describe los procesos permanentes de seguimiento, evaluación y mejoramiento de la calidad institucional y del programa, con base en indicadores y evidencias de gestión académica.	

Requisito establecido en el DUR 1075 de 2015 – Parte 6 (ETDH)	Nombre del apartado	Descripción para el diseño curricular	Documento del catálogo de cualificaciones orientador
Artículos relacionados con organización institucional	Organización administrativa	Presenta la estructura organizacional, los responsables de la gestión académica y administrativa, y los mecanismos de coordinación necesarios para el desarrollo del programa.	
Artículos relacionados con recursos para el programa	Recursos específicos para el desarrollo del programa	Define los recursos humanos, físicos, tecnológicos y financieros necesarios para garantizar la adecuada ejecución del proceso formativo.	
Recursos específicos	Infraestructura, recursos físicos y tecnológicos	Describe aulas, talleres, laboratorios, equipos, software, conectividad y demás ambientes de aprendizaje requeridos para el desarrollo de las competencias previstas.	Estructura de cualificación Componente 1:_ Contexto Componente 4: Ambientes de aprendizaje
Recursos específicos	Lugares de práctica	Identifica los escenarios de práctica formativa donde los estudiantes desarrollarán experiencias reales o simuladas relacionadas con el campo ocupacional del programa.	





Requisito establecido en el DUR 1075 de 2015 – Parte 6 (ETDH)	Nombre del apartado	Descripción para el diseño curricular	Documento del catálogo de cualificaciones orientador
Recursos específicos	Convenios docencia-servicio	Presenta los acuerdos institucionales requeridos para el desarrollo de prácticas, especialmente en programas que exigen escenarios especializados de formación.	
Artículos relacionados con talento humano	Personal de formadores	Define los perfiles, la formación académica, la experiencia laboral y las competencias pedagógicas requeridas para los docentes o instructores responsables del proceso formativo.	Estructura de cualificación Componente 4: Ambientes de aprendizaje
Artículos relacionados con gestión académica	Reglamento de estudiantes y reglamento de formadores	Establece los derechos, los deberes, los procedimientos académicos y disciplinarios que regulan la convivencia y el desarrollo de los procesos formativos.	
Artículos relacionados con sostenibilidad institucional	Financiación	Presenta las fuentes de financiación, estructura de costos y mecanismos de sostenibilidad que garantizan la operación y continuidad del programa en condiciones de calidad.	

Nota: para el diseño curricular de los programas técnicos laborales propios de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), la normativa menciona lo siguiente:

Denominación: el nombre del programa deberá corresponder al campo de formación al que aplique dentro de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), así como al contenido básico de formación y al perfil de egreso de los estudiantes.

En el caso de los programas de formación laboral, la denominación deberá corresponder a las ocupaciones definidas

en los niveles de competencia 1 o 2 de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC). Por lo tanto, cuando se trate de programas basados en cualificaciones, la denominación deberá tener correspondencia con la estructura de cualificación tomada como referente y contenida en un catálogo sectorial del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), específicamente en los niveles 1 al 4.

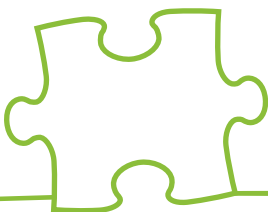
A la denominación del programa deberá anteponerse la expresión “Conocimientos Académicos en ...” para los programas de formación académica y “Técnico Laboral en ...” para los programas de formación laboral.

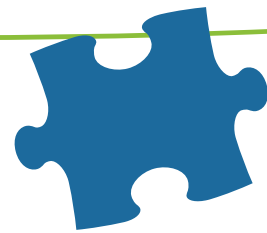
5.2.3 Programas del Subsistema de Formación para el Trabajo

El diseño curricular de los programas del Subsistema de Formación para el Trabajo (SFT) debe desarrollarse en el marco de los lineamientos establecidos por el Ministerio del Trabajo, particularmente aquellos definidos en el Decreto 1650 de 2021 y en las disposiciones asociadas con la implementación del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).

Este enfoque busca garantizar que los procesos formativos respondan de manera efectiva a las necesidades del sector productivo, a las dinámicas del mercado laboral y a los procesos de desarrollo económico y social del país.

Los programas deben estructurarse a partir de cualificaciones reconocidas por el Comité Ejecutivo del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), perfiles ocupacionales pertinentes, resultados de aprendizaje verificables y mecanismos de evaluación orientados al desarrollo de competencias. Asimismo, deben considerar la articulación con otras vías de cualificación, la flexibilidad curricular, la pertinencia sectorial y territorial, y la posibilidad de promover trayectorias educativas y laborales que faciliten la movilidad y el aprendizaje a lo largo de la vida.





La incorporación del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) en el diseño curricular constituye un elemento fundamental para asegurar la calidad, la pertinencia y la articulación de los programas de formación del SFT. El MNC proporciona un lenguaje común para describir los aprendizajes esperados, establecer niveles de complejidad y autonomía, y facilitar la comparación y el reconocimiento de las cualificaciones entre diferentes sectores, instituciones y niveles de formación. Su implementación permite diseñar programas centrados en resultados de aprendizaje,

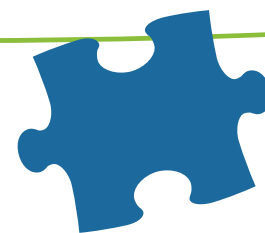
fortalecer la relación entre la educación y el empleo, promover el reconocimiento de aprendizajes previos y facilitar los procesos de movilidad educativa y laboral.

En este sentido, los programas del SFT basados en cualificaciones contribuyen a que la oferta formativa responda de manera más efectiva a las necesidades presentes y futuras del talento humano. De esta manera, favorecen la empleabilidad, la productividad y el desarrollo de trayectorias formativas flexibles e inclusivas en el marco del aprendizaje permanente.

Matriz de alineación normativa y componentes del diseño curricular según el Decreto 1650 de 2021.

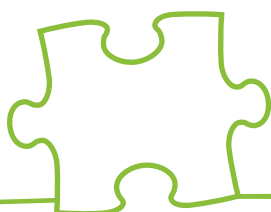
Referente normativo del Decreto 1650 de 2021 y lineamientos del Subsistema de Formación para el Trabajo (SFT)	Componente del diseño curricular	Descripción para el diseño curricular.	Documento del catálogo de cualificaciones orientador.
Decreto 1650 de 2021 Estructuración de programas basados en cualificaciones	Denominación del programa	Define el nombre del programa de formación de acuerdo con la cualificación, la ocupación o el campo de desempeño al que responde. Debe reflejar claramente el propósito formativo y guardar coherencia con los resultados de aprendizaje y el perfil de egreso.	Estructura de cualificación: • Componente 1: Contexto. • Componente 4: Ambientes de aprendizaje.

Referente normativo del Decreto 1650 de 2021 y lineamientos del Subsistema de Formación para el Trabajo (SFT)	Componente del diseño curricular	Descripción para el diseño curricular.	Documento del catálogo de cualificaciones orientador.
Decreto 1650 de 2021 Resultados de aprendizaje	Resultados de aprendizaje y cualificación	Constituyen el eje central del diseño curricular. Los resultados de aprendizaje se derivan de la cualificación y describen lo que el aprendiz debe saber, comprender y demostrar al finalizar el proceso formativo. Deben estar alineados con el nivel correspondiente del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).	Estructura de cualificación: • Componente 2 y 3. • Resultados de aprendizaje.
Decreto 1650 de 2021 Pertinencia y articulación con el mercado laboral	Diagnóstico y justificación	Sustenta la necesidad del programa a partir de información sobre demanda laboral, brechas de talento humano, tendencias sectoriales, necesidades territoriales y oportunidades de desarrollo económico y social. Justifica la pertinencia de la formación propuesta.	Contextualización: • Brechas de capital humano. • Estructura de cualificación.
Organización de la formación dual	Planeación de la etapa lectiva y la práctica	Organiza la secuencia de aprendizaje mediante actividades teóricas, prácticas y experiencias en ambientes reales o simulados de trabajo. Define tiempos, intensidad horaria, resultados de aprendizaje asociados y mecanismos de articulación entre formación y práctica.	Estructura de cualificación: • Componente 2 y 3. • Formación en el centro de trabajo.



Referente normativo del Decreto 1650 de 2021 y lineamientos del Subsistema de Formación para el Trabajo (SFT)	Componente del diseño curricular	Descripción para el diseño curricular.	Documento del catálogo de cualificaciones orientador.
Procesos de enseñanza y aprendizaje	Mediación pedagógica y didáctica	Establece las estrategias metodológicas, recursos didácticos, actividades de aprendizaje y mecanismos de acompañamiento que facilitan el desarrollo de los resultados de aprendizaje y las competencias previstas en la cualificación.	Estructura de cualificación: - Contextualización. - Componente 2 y 3.
Evaluación de aprendizajes	Resultados de aprendizaje	Determina los criterios, evidencias, instrumentos y procedimientos mediante los cuales se verifica el logro de los resultados de aprendizaje. La evaluación debe ser continua, integral y basada en desempeños observables y verificables.	Estructura de cualificación: Componente 3
Relacionamiento con el sector productivo y duración del programa	Relación educación-trabajo	Describe los mecanismos de articulación con empresas, gremios y organizaciones del sector productivo para asegurar la pertinencia de la formación. Define la duración total del programa considerando la complejidad de la cualificación y los resultados de aprendizaje esperados.	Estructura de cualificación: - Contextualización. - Brechas de capital humano. - Componente 2 y 3.

Referente normativo del Decreto 1650 de 2021 y lineamientos del Subsistema de Formación para el Trabajo (SFT)	Componente del diseño curricular	Descripción para el diseño curricular.	Documento del catálogo de cualificaciones orientador.
Modalidad	Flexibilidad de la oferta formativa	Establece la forma en que se desarrollará la formación (presencial, virtual, dual, híbrida o combinada), garantizando que la modalidad seleccionada permita el logro efectivo de los resultados de aprendizaje definidos.	
Ambientes de aprendizaje	Ambientes de aprendizaje	Define los espacios, escenarios, talleres, laboratorios, simuladores y demás ambientes requeridos para desarrollar las competencias previstas. Deben corresponder a las condiciones reales de desempeño laboral del sector.	Estructura de cualificación: • Componente 2 • Contexto
Decreto 1650 de 2021 Condiciones institucionales para la formación	Recursos físicos y financieros	Describe la disponibilidad de infraestructura, equipos, materiales, tecnología, recursos de apoyo y sostenibilidad financiera necesarios para garantizar el desarrollo adecuado del programa y la calidad de la formación.	Estructura de cualificación: • Componente 2 • Contexto





Referente normativo del Decreto 1650 de 2021 y lineamientos del Subsistema de Formación para el Trabajo (SFT)	Componente del diseño curricular	Descripción para el diseño curricular.	Documento del catálogo de cualificaciones orientador.
Decreto 1650 de 2021 Gestión académica y administrativa	Estatuto de aprendices y formadores	Establece los derechos, los deberes, las responsabilidades y los procedimientos que regulan la participación de aprendices y formadores, garantizando condiciones adecuadas para el desarrollo del proceso formativo.	Estructura de cualificación: • Componente 4 • Contexto

En el Subsistema de Formación para el Trabajo, estos componentes se estructuran a partir de una cualificación reconocida en el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), lo que implica que el currículo se construye con base en los resultados de aprendizaje y no únicamente en contenidos temáticos. En consecuencia, cada componente curricular debe evidenciar de qué manera contribuye al logro de los aprendizajes esperados, al desarrollo de competencias laborales y a la preparación de los aprendices para desempeñarse en contextos productivos reales. De igual forma, deben facilitar la movilidad educativa y laboral dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC).

5.3 Educación informal

La oferta de educación informal tiene como propósito brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas, de conformidad con lo establecido

en el artículo 2.6.6.8 del Decreto Único Reglamentario del Sector Educación (Decreto 1075 de 2015).

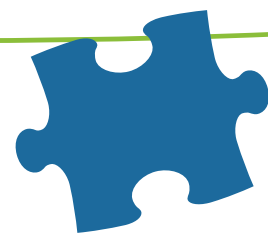
Forman parte de esta oferta educativa aquellos cursos cuya duración sea inferior a ciento sesenta (160) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren registro ante la Secretaría de Educación de la entidad territorial certificada correspondiente y únicamente dan lugar a la expedición de una constancia de asistencia.

Para su ofrecimiento, las instituciones deben cumplir con lo dispuesto en el artículo 47 del Decreto-ley 2150 de 1995.

Toda promoción, divulgación o publicidad que se realice respecto de esta modalidad deberá indicar de manera clara y expresa que corresponde a educación informal y que no conduce a la obtención de título académico alguno ni de certificado de aptitud ocupacional.



Ejemplos para el diseño de programas basados en cualificaciones



6.1 Programas de educación superior

Esta guía toma como referencia el documento *Guía de orientaciones metodológicas para el diseño de programas de educación superior*, elaborado por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia en Convenio de la Universidad de la Salle. Su propósito es proporcionar orientaciones para que las instituciones de educación superior puedan diseñar el currículo de un programa académico. Por este motivo, se desarrolla un ejemplo de diseño curricular basado en una cualificación de nivel 6 (especialización universitaria), de conformidad con los requisitos establecidos en el Decreto 529 de 2024 y con los insumos contenidos en los catálogos del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).

Momento 1. Aproximación al Marco Nacional de Cualificaciones

El primer momento tiene como propósito que el equipo de diseño curricular comprenda los elementos fundamentales del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) y seleccione una cualificación sectorial pertinente. Igualmente, las instituciones tomarán como referentes los catálogos del MNC para el desarrollo de las condiciones de calidad, tanto institucionales como de los programas académicos.



Este recurso orienta a las IES en el diseño o actualización de programas a partir de catálogos sectoriales de cualificación.

Momento 1

Actividad	Instrucción	Ejemplo
1.1 Conceptualización del MNC	Reúna al equipo de diseño y estudien qué es el MNC, sus objetivos y su estructura (ocho niveles con descriptores en conocimientos, destrezas y actitudes). Destaque que su finalidad es contribuir a la movilidad educativa y laboral, articular niveles y vías de cualificación y cerrar brechas de talento humano.	Revise la matriz de descriptores del nivel 6 del MNC (especialización universitaria) y discúptala con docentes y directivos. Identifiquen qué tipo de conocimientos avanzados, destrezas y actitudes se esperan en un especialista.
1.2 Comprensión de la ruta metodológica del MNC	Analice los cuatro momentos de la ruta descrita en la guía: 1) aproximación al MNC, 2) valoración institucional, 3) revisión de pertinencia y 4) diseño curricular. Comprenda que estas fases conducen desde la selección de la cualificación hasta la elaboración del currículo.	Socialice el diagrama de la ruta en una sesión de trabajo y asigne responsables para cada momento.
1.3 Reconocimiento del modelo estándar de la cualificación	Estudie la estructura de las cualificaciones: identificación, perfil de competencias (competencia general, competencias específicas, elementos y criterios de desempeño), parámetros de calidad y referentes para la educación y formación.	Revise la cualificación «Planificación y organización de eventos» ANEXO 2, identificando su competencia general y las competencias específicas con sus elementos y criterios de desempeño (si esa es la cualificación base).

Actividad	Instrucción	Ejemplo
1.4 Consulta del catálogo y preselección de cualificaciones	Consulte el Catálogo Nacional de Cualificaciones (CNC) y preseleccione las cualificaciones relacionadas con la línea de especialización deseada. Utilice la gráfica del ANEXO 3 de la guía para ubicar la oferta educativa existente de la institución con los niveles del MNC y las áreas de cualificación y la vía de cualificación.	Para una especialización en gestión de eventos, busque en el catálogo la cualificación “Planificación y organización de eventos” (nivel 6). Verifique que la oferta actual de la institución no atiende este sector y es pertinente para ampliar la oferta.

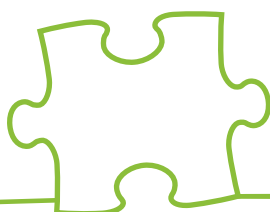
Momento 2. Valoración institucional

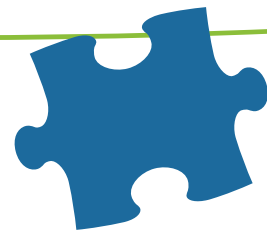
El segundo momento consiste en revisar la capacidad institucional para asumir el diseño y la implementación de un programa basado en

cualificaciones. Esta etapa se fundamenta en el **ANEXO 4** y se centra en cuatro ejes estratégicos: la gestión institucional, el diseño curricular, el cuerpo docente y los ambientes de aprendizaje.

Momento 2

Actividad	Instrucción	Ejemplo
2.1 Análisis de capacidades institucionales	- Gestión institucional: revise estrategias de articulación con el sector productivo, reconocimiento de cualificaciones, flexibilidad administrativa y financiera, aseguramiento de la calidad y convenios interinstitucionales. - Diseño curricular: identifique la capacidad de innovación curricular, flexibilidad para ajustar la duración de programas, investigación aplicada y ambientes de aprendizaje multifuncionales. - Docentes: evalúe si los docentes están preparados para liderar procesos de investigación, diseñar competencias y acompañar proyectos formativos. - Ambientes de aprendizaje: valore la existencia de espacios y recursos que integren práctica y teoría, incentiven la reflexión y promuevan metodologías diversas.	Para la especialización en gestión de eventos, identifique: Si la institución tiene acuerdos con empresas del sector de eventos para prácticas y proyectos reales. Si cuenta con plataformas virtuales y aulas multifuncionales para simular eventos y gestionar proyectos. Si los docentes poseen experiencia en organización de eventos y manejo de herramientas de gestión.
2.2 Identificación de fortalezas y brechas	Documente las fortalezas y brechas detectadas en cada eje. Determine qué capacidades necesitan fortalecerse antes de diseñar el currículo.	Puede constatar que la institución tiene aulas adecuadas y docentes experimentados, pero necesita reforzar la articulación con empresas de eventos y flexibilizar sus procesos administrativos para ofrecer programas de corta duración.





Momento 3. Revisión de pertinencia

El tercer momento se basa en analizar las necesidades del entorno, se evalúa la oferta educativa disponible y se selecciona la cualificación definitiva. Para este proceso, es fundamental utilizar la documentación asociada a la cualificación incluyendo la caracterización sectorial, las brechas de capital humano y los

estudios de prospectiva, como también, la información sobre las fuentes de demanda laboral.

La guía recomienda revisar los documentos de contextualización y los estudios sobre brechas existentes, recopilando la información a nivel regional y promover espacios de participación.

Momento 3

Actividad	Instrucción	Ejemplo
3.1 Identificación de necesidades del contexto	Examine la caracterización del sector, el estudio de brechas de capital humano y el análisis de prospectiva laboral del catálogo de la cualificación. Complementar con estudios del contexto regional/local para identificar nuevas necesidades de formación.	En la cualificación «Planificación y organización de eventos», revise el documento de caracterización para saber qué subsectores demandan profesionales (eventos corporativos, culturales y deportivos). Analice el estudio de brechas para identificar las habilidades escasas (por ejemplo, manejo de TIC, logística sostenible). Consulte estadísticas del DANE y observatorios laborales para confirmar la demanda de especialistas en gestión de eventos.
3.2 Valoración de la oferta educativa actual y proyectada	Revise la coherencia entre los niveles de formación que atiende la institución y los niveles de la cualificación preseleccionada. Determine si la institución ampliará la oferta en el mismo sector, incursionará en nuevos sectores, rediseñará programas existentes o renovará ofertas.	Si la institución solo ofrece pregrados en administración, evaluar la pertinencia de abrir una especialización en gestión de eventos para atender un nuevo sector.
3.3 Integración potencial de la cadena de formación	Analice cómo el programa se integrará con otras ofertas (tecnologías, pregrados, maestrías) para crear trayectorias verticales y horizontales. Estudie la posibilidad de convenios interinstitucionales para reconocer créditos y facilitar la movilidad.	Diseñe un itinerario donde la especialización se conecte por ejemplo con un pregrado en Administración de Empresas (horizontal) y con una maestría en Gestión Cultural (vertical). Establezca convenios de homologación con instituciones nacionales e internacionales del sector de eventos.
3.4 Selección final de la cualificación base	Con base en el análisis anterior, elija la cualificación que sustentará el diseño curricular.	Seleccione oficialmente la cualificación «Planificación y organización de eventos», por su pertinencia comprobada y el potencial de crear una cadena de formación.

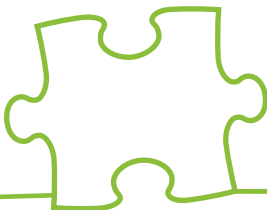
Momento 4. Diseño curricular

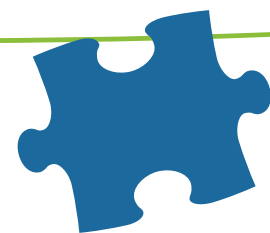
El cuarto momento consta en transformar la cualificación en un currículo coherente. De acuerdo con el Decreto 529 de 2024, para la obtención y renovación de los registros

calificados, el Ministerio evalúa las condiciones de calidad de los programas académicos; entre dichas condiciones se encuentra el diseño curricular.

Momento 4

Actividad	Instrucción	Ejemplo
4.1 Definir la denominación	Utilice como nombre del programa la denominación de la cualificación para mantener coherencia.	Para la especialización en gestión de eventos, denomine el programa «Especialización en Planificación y Organización de Eventos».
4.2 Redactar la justificación	El Decreto 1330 de 2019 exige que la justificación del programa sustente su pertinencia social, económica y científica; describa cómo atiende las necesidades regionales y aporte evidencias de la demanda laboral. La guía sugiere utilizar los insumos del catálogo (caracterización, brechas de capital humano y prospectiva) complementados con estudios regionales. El alineamiento con la política del MNC y los requisitos de calidad del Decreto 529 de 2024.	La justificación de la especialización en gestión de eventos debe mencionar: • La creciente demanda de profesionales en eventos corporativos y culturales en Bogotá y otras regiones. • La escasez de especialistas con competencias en logística y uso de tecnología, evidenciada por el estudio de brechas. • El aporte del programa a la competitividad del sector turístico y cultural.
4.3 Definición del perfil de egreso	• Identificar la competencia general de la cualificación: Esta competencia expresa el propósito central de la ocupación y servirá para redactar el perfil de egreso. • Redactar el perfil de egreso en términos de resultados de aprendizaje: El Decreto 1330 define los resultados de aprendizaje como lo que se espera que un estudiante conozca y demuestre al completar el programa. El MNC define los resultados de aprendizaje como el actuar de la persona después del proceso formativo. Organícelos para redactar un perfil que describa qué conocerá, qué hará y qué actitudes mostrará el egresado. • Asegurar correspondencia con el nivel 6 del MNC: Verifique que el perfil esté alineado con los descriptores del nivel 6.	El egresado de la Especialización en Planificación y Organización de Eventos diseñará, planificará y gestionará eventos complejos de tipo empresarial, cultural y turístico aplicando conocimientos avanzados de logística, marketing y tecnología; creará soluciones innovadoras para garantizar sostenibilidad y satisfacción de los clientes, demostrando liderazgo, ética y capacidad de coordinación de equipos interdisciplinarios.





Actividad	Instrucción	Ejemplo
4.4 Reconocimiento de los resultados de aprendizaje de la cualificación	• Catalogar los resultados de aprendizaje incluidos en el componente “Referentes para la educación y formación” de la cualificación. • Los resultados de aprendizaje son una unidad indivisible; solo pueden reorganizarse para asociarse a diferentes unidades curriculares. • Registrar cada resultado en formato de verbo en infinitivo + objeto + condición.	Si la cualificación contiene el resultado «Planificar eventos cumpliendo requisitos legales y de seguridad», en atención a la autonomía universitaria, esta se vinculará al plan de estudios. La institución podrá decidir en qué asignatura se desarrolla.
4.5 Organización del mapa de competencias y planeamiento curricular	• Mapear competencias específicas y competencias clave: Use el componente 2 de la cualificación para identificar las competencias específicas, básicas y transversales que estructura el perfil de cualificación. • Relación 1:1 entre competencias y referentes educativos: cada competencia específica con sus elementos y criterios de desempeño se corresponde con un referente para la educación y formación. • Definir unidades curriculares: asocie los resultados de aprendizaje a módulos o asignaturas (curso, módulo, materia). Puede reorganizar la secuencia siempre que se mantengan todos los resultados. • Asignar créditos y horas: determine la duración de cada unidad curricular cumpliendo el rango de créditos para el nivel 6 (generalmente 20–28 créditos para especializaciones), anexo 5. • Asegurar integración horizontal y vertical: establezca articulaciones con programas de niveles anteriores y posteriores (cursos de pregrado y maestría) para facilitar la movilidad y la acumulación de créditos.	Competencia específica: “CE1: Planificar eventos complejos” se relaciona con el resultado de aprendizaje RA1 «Planificar eventos cumpliendo requisitos legales y de seguridad». Unidad curricular: «Logística de eventos», 3 créditos, asociada a RA1 y RA2. Competencia clave: «trabajo en equipo y liderazgo». Integre esta competencia en asignaturas como “gestión de recursos humanos”.
4.6 Estructuración de la malla curricular y desarrollo de contenidos	• Construir la malla curricular: organice las unidades curriculares en un plan de estudios, señalando el semestre o módulo, el número de créditos, los resultados de aprendizaje asociados y las competencias que desarrollan. • Desarrollar los contenidos curriculares: para cada asignatura, defina los temas, actividades de aprendizaje, metodologías y recursos que permitirán alcanzar los resultados de aprendizaje. Utilice proyectos, estudios de caso, simulaciones y prácticas con aliados del sector productivo. • Aplicar principios del currículo por cualificaciones: asegure integralidad (incluya componentes básicos, profesionales, socio-humanísticos e institucionales), flexibilidad (campos de movilidad, homologación y reconocimiento de créditos), pertinencia (responder al contexto socioeconómico) y visión sistémica.	El plan de estudios puede incluir módulos como: Logística integral de eventos (3 créditos) – desarrolla RA1 y RA2 mediante simulaciones de planificación y uso de software de gestión. Marketing y comercialización de eventos (3 créditos) – desarrolla RA3 enfocándose en estrategias de mercadeo y patrocinio. Gestión financiera y de riesgos en eventos (2 créditos) – desarrolla RA4 mediante estudios de casos reales. Electiva en innovación y sostenibilidad (2 créditos), integra competencias clave y se articula con programas de posgrado en áreas afines.

Aspectos importantes sobre los procesos de aseguramiento de la calidad:



● **Coherencia normativa:** verificar que el diseño curricular cumpla con el Decreto 529 de 2024, el cual permite utilizar el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), como referente para el cumplimiento de las condiciones de calidad, así como con las disposiciones del Decreto 1330 de 2019, que exige los resultados de aprendizaje y justificación de pertinencia.



● **Validación institucional:** someter el currículo a la aprobación de los órganos internos de la institución, tales como el consejo académico y el comité curricular, y documentar las decisiones tomadas.



● **Recolección de evidencias:** conservar las versiones electrónicas del plan de estudios, del mapeo de competencias, de las rúbricas de evaluación y de las actas de aprobación. Estas evidencias respaldarán la solicitud del registro calificado y facilitarán su proceso de renovación cuando corresponda.



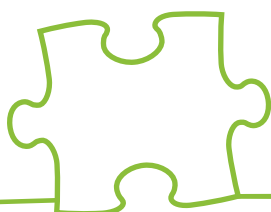
● **Ajustes continuos:** con base en los indicadores de evaluación y en la retroalimentación proporcionada por estudiantes y empleadores, se requiere realizar las mejoras periódicas al currículo. Los principios de flexibilidad y pertinencia orientan la actualización continua de los contenidos y metodologías para responder a nuevas demandas del sector.

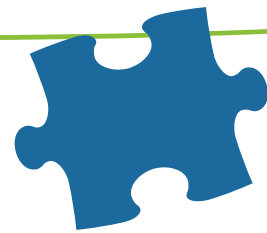
Aspectos específicos para una especialización (nivel 6) en relación con el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC):

El nivel 6 del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) corresponde a los programas de **especialización universitaria**. Para este nivel, se recomienda tener en cuenta los siguientes aspectos:



● **Créditos y duración:** la guía del MNC establece orientaciones generales sobre los rangos de créditos académicos para cada nivel de cualificación. Para una especialización suelen contemplarse entre 20 y 28 créditos académicos, organizados en unidades curriculares que pueden cursarse durante un año académico.





Perfil de ingreso y egreso: el perfil de ingreso suele requerir que los aspirantes hayan culminado un programa de pregrado (nivel 6). Por su parte, el perfil de egreso debe evidenciar un nivel avanzado, con capacidad de crear o redefinir conocimientos para resolver problemas críticos.



Enfoque profesionalizante: las especializaciones se caracterizan por una orientación en la aplicación práctica de conocimientos. Por ello, se recomienda incorporar proyectos integradores, prácticas empresariales y seminarios desarrollados con expertos del sector.



Conexión con el entorno: revisar de manera constante las tendencias productivas y profesionales del sector, con el fin de asegurar que los egresados sean competitivos en el mercado laboral. De esta forma, tanto la justificación y las actualizaciones curriculares, deben reflejar los cambios en la demanda laboral.

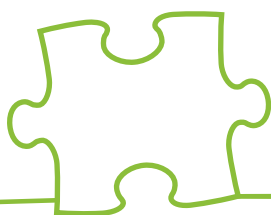
6.2 Programas de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano

Momento 1. Aproximación al Marco Nacional de Cualificaciones

Momento 1

Actividad	Instrucción	Ejemplo
1.1 Concepción del MNC	Reúna al equipo de diseño y estudien qué es el MNC, sus objetivos y su estructura (ocho niveles con descriptores en conocimientos, destrezas y actitudes). Destaque que su finalidad es contribuir a la movilidad educativa y laboral, articular niveles y vías de cualificación y cerrar brechas de talento humano.	Revise la matriz de descriptores del nivel 3 del MNC «Técnico Laboral en Producción Agrícola», seleccione la estructura de cualificación código 3-AGRO-AGR-001 y discútala con docentes y directivos. Identifiquen qué tipo de conocimientos avanzados, destrezas y actitudes se esperan del egresado.
1.2 Comprensión de la ruta metodológica del MNC	Analice los cuatro momentos de la ruta descrita en la guía: 1) aproximación al MNC, 2) valoración institucional, 3) revisión de pertinencia y 4) diseño curricular. Comprenda que estas fases inician desde la selección de la cualificación hasta la elaboración del currículo.	Socialice el diagrama de la ruta en una sesión de trabajo y asigne responsables para cada momento.
1.3 Reconocimiento del modelo estándar de la cualificación	Estudie la estructura de las cualificaciones: identificación, perfil de competencias (competencia general, competencias específicas, elementos y criterios de desempeño), parámetros de calidad y referentes para la educación y formación.	Revise la cualificación: «Técnico Laboral en Producción Agrícola», con el código 3-AGRO-AGR-001, identificando su competencia general y las competencias específicas con sus elementos y criterios de desempeño.

Actividad	Instrucción	Ejemplo
1.4 Consulta del catálogo y preselección de cualificaciones	Consulte las cualificaciones en el área AGVE (Agropecuaria y Veterinaria), revise la estructura de cualificación «Producción Agrícola» para nivel 3. Confirme que la competencia general organiza, coordina e implementa labores culturales y de comercialización en sistemas productivos agrícolas en función de condiciones agroecológicas y tendencias del mercado.	Seleccione la cualificación: «Producción agrícola», con el código 3-AGRO-AGR-001, en caso de que se alinee con el proyecto institucional y con las necesidades de formación identificadas por la institución. Esta estructura servirá de base para el diseño curricular.
1.5 Definir la denominación y nivel del programa	Con la información normativa y del catálogo sectorial, defina el nombre oficial del programa anteponiendo «Técnico Laboral en ...», al nombre de la cualificación y precise el nivel del MNC (1 al 4). Verifique que las denominaciones coincidan con el programa de educación superior y que tengan correspondencia con el nivel 3 del MNC o el nivel de competencia 2 de la CUOC.	Denomine el programa como: «Técnico Laboral en Producción Agrícola – Nivel 3».
1.6 Objetivos del programa	Con la información de la estructura de cualificación, defina los objetivos a desarrollar en el programa: • UC1-3-AGRO-AGR-001. Planificar la producción agrícola conforme a las necesidades del cultivo y las proyecciones comerciales. • UC2-3-AGRO-AGR-001. Orientar las actividades agrícolas de acuerdo con criterios técnicos. • UC3-3-AGRO-AGR-001. Ejecutar actividades de establecimiento, mantenimiento y cosecha conforme a las características del sistema productivo. • UC4-3-AGRO-AGR-001. Acondicionar productos agrícolas a nivel rural de acuerdo con las capacidades y oportunidades de la unidad productiva y las necesidades del mercado. • UC5-3-AGRO-AGR-001. Mantener y manipular la infraestructura y equipos agrícolas de acuerdo con los requisitos técnicos del sistema productivo.	Objetivos específicos del programa 1. Planificar procesos de producción agrícola considerando las características del cultivo, las condiciones del entorno productivo y las proyecciones comerciales. 2. Orientar actividades agrícolas mediante la aplicación de criterios técnicos relacionados con la producción, manejo y sostenibilidad del sistema productivo. 3. Ejecutar actividades de establecimiento, mantenimiento y cosecha de cultivos conforme a las características técnicas y operativas del sistema agrícola. 4. Acondicionar productos agrícolas a nivel rural de acuerdo con las capacidades de la unidad productiva, los estándares básicos de calidad y las oportunidades del mercado. 5. Mantener y manipular infraestructura, herramientas y equipos agrícolas aplicando procedimientos técnicos, normas de seguridad y requerimientos del sistema productivo. 6. Fortalecer capacidades para el trabajo en contextos rurales mediante prácticas de productividad, sostenibilidad, calidad y mejora continua en procesos agrícolas.





Actividad	Instrucción	Ejemplo
1.7 Requisitos para ingresar a los programas.	Son requisitos para el ingreso a los diferentes programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano los que señale cada institución de acuerdo con el programa que va a desarrollar y el perfil ocupacional de egreso. En la estructura de cualificación se debe revisar el componente 4.	Certificado de estudios de educación básica secundaria (novenio grado), según la legislación colombiana (culminado).

Momento 2: Definición del perfil de egreso

El diseño del perfil de egreso constituye uno de los momentos centrales del diseño curricular basado en cualificaciones, dado que permite definir de manera clara y precisa las capacidades, competencias, desempeños y

resultados de aprendizaje que deben alcanzar los estudiantes al finalizar sus procesos formativos. Estos perfiles orientan la estructura curricular, las estrategias pedagógicas, las evaluaciones y las articulaciones con el entorno laboral y productivo.

Momento 2

Actividad	Instrucción	Ejemplo
2.1 El análisis de la competencia general de la cualificación	Analice la competencia general definida en la estructura de cualificación, entendida como la capacidad global que integra conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes requeridas para el desempeño en un contexto ocupacional específico. Esta competencia permite identificar el propósito central de la formación, el alcance ocupacional del programa y las capacidades técnicas que deben desarrollarse durante el proceso formativo.	En el caso de la cualificación «Producción Agrícola», la competencia general establece la capacidad de organizar, coordinar e implementar labores culturales y de comercialización en sistemas productivos agrícolas, en concordancia con las condiciones agroecológicas y las tendencias del mercado.
2.2 El análisis de la descripción ocupacional de la CUOC	Posteriormente, se realiza el análisis de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC), revisando las ocupaciones relacionadas, funciones, contextos de desempeño y perfiles ocupacionales asociados a la cualificación. Este análisis permite identificar: • Los posibles escenarios laborales del egresado. • Las funciones y actividades principales del desempeño ocupacional. • El nivel de autonomía y responsabilidad esperado. • Las competencias técnicas y transversales requeridas por el sector productivo. • Las tendencias ocupacionales y necesidades del mercado laboral.	La CUOC permite relacionar el perfil formativo con ocupaciones reales del entorno laboral, fortaleciendo la pertinencia del currículo y la empleabilidad de los estudiantes. En la cualificación de «Producción Agrícola», por ejemplo, se relacionan ocupaciones como agricultor, supervisor agrícola, operario agrícola, cultivador, fumigador, operador de maquinaria agrícola y coordinador de poscosecha.

Actividad	Instrucción	Ejemplo
2.3 Análisis de las políticas y lineamientos institucionales	Finalmente, el diseño del perfil de egreso debe articularse con las políticas y lineamientos institucionales definidos en el Proyecto Educativo Institucional (PEI), el modelo pedagógico y la misión institucional.	Identifique y relacione: • El enfoque pedagógico institucional. • Los principios éticos y ciudadanos. • Las competencias transversales institucionales. • El enfoque territorial y poblacional. • Las apuestas institucionales relacionadas con innovación, sostenibilidad, transformación digital, emprendimiento o inclusión.
2.4 Redactar el perfil de egreso	A partir de la competencia general, la descripción de la CUOC y las políticas institucionales describa las capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes que el estudiante desarrollará al finalizar el programa, vinculándolas con los resultados de aprendizaje y la necesidad del sector. Se deben incluir competencias técnicas, digitales, ambientales y socioemocionales, y señalar los contextos de desempeño junto a las ocupaciones relacionadas.	El perfil de egreso para «Producción Agrícola» indica que el técnico podrá planificar y ejecutar la producción agrícola acorde con condiciones agroclimáticas, manejar recursos (humanos, físicos y financieros), aplicar tecnologías de monitoreo y normas de calidad, como también, participar en la comercialización de productos, con criterios de sostenibilidad y seguridad alimentaria.

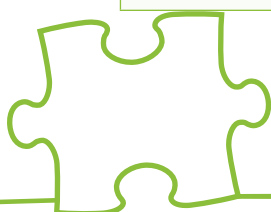
Momento 3: Diagnóstico de pertinencia y justificación del programa

En el segundo momento del diseño curricular basado en cualificaciones para la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH),

se realiza un diagnóstico que fundamenta la pertinencia del programa y sustenta su justificación ante las autoridades educativas competentes.

Momento 3

Actividad	Instrucción	Ejemplo
3.1 Análisis de contexto y brechas de talento humano	Se revisa el documento de caracterización sectorial. El análisis considera la importancia socioeconómica del sector, su cadena de valor, las tendencias tecnológicas y normativas, sumado a las competencias que no están siendo cubiertas por la oferta actual.	Analice el documento de caracterización del sector agrícola para determinar la importancia socioeconómica del subsector, las tendencias tecnológicas, normativas y la cadena de valor. Lo anterior permite comprender la relación con las ocupaciones listadas en el catálogo y situar el programa en el contexto regional o nacional. Recopile información sobre los cultivos predominantes y tendencias de innovación en agricultura de precisión en la región, así como de la relevancia del subsector agrícola en la economía local.





Actividad	Instrucción	Ejemplo
3.2 Identificación de brechas de capital humano y demanda laboral	Se realiza la lectura del documento de brechas de capital humano y la prospectiva laboral para anticipar la demanda de técnicos formados en el nivel y área de cualificación. Identifique los datos de oferta y demanda de trabajadores. Defina los perfiles ocupacionales, indicadores de empleo y perspectivas de crecimiento del subsector.	Revise estudios sobre brechas de capital humano y prospectiva laboral para el sector. Incorpore datos de oferta y demanda de trabajadores agrícolas, perfiles ocupacionales, indicadores de empleo y perspectivas de crecimiento del subsector. Esta información sustenta la pertinencia del programa y permite formular la justificación en términos de necesidades de formación. Defina si los estudios evidenciaron escasez de técnicos cualificados en sistemas de producción agrícola sostenible; por ello se plantea el programa para formar personal capacitado en planificar la producción, incorporar tecnologías y cuidar el medio ambiente.
3.3 Justificación del programa	Con base en la información anterior se elabora la justificación formal del programa, estableciendo su pertinencia en un contexto global y regional. La justificación debe articular las necesidades reales de formación detectadas, las brechas de talento humano y la demanda laboral actual y futura. Asimismo, se explicita cómo el programa contribuirá a cerrar esas brechas y a mejorar la empleabilidad de los egresados, alineado con el proyecto educativo institucional y las políticas del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC). Esta justificación se incorpora al proyecto educativo institucional para el registro del programa ante la secretaría de educación.	Redacte la justificación articulando el diagnóstico sectorial, las brechas de talento y los datos de demanda laboral, explicando cómo el programa contribuirá a satisfacer la necesidad de talento cualificado, mejorar la productividad agrícola y facilitar la empleabilidad y la movilidad educativa. Esta justificación se incluye en el proyecto educativo institucional para el registro del programa. La justificación del programa de «Producción Agrícola» explica que la región requiere personal técnico capaz de planificar, coordinar e implementar la producción de cultivos siguiendo criterios agroecológicos y de mercado, y que actualmente existe un déficit de trabajadores calificados con estas competencias.

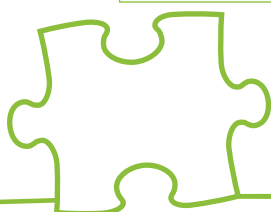
Momento 4. Plan de estudios

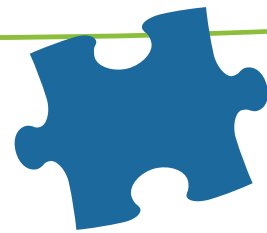
Este momento, la cualificación se convierte en un currículo coherente. El Decreto 923 de 2024

establece que las estructuras de cualificación son los referentes para el diseño curricular.

Momento 4

Actividad	Instrucción	Ejemplo
4.1 Identificación de los resultados de aprendizaje de la estructura de cualificación: selección de los contenidos básicos de formación.	Analice cada unidad de competencia (UC) y sus unidades de aprendizaje (UA) en la estructura de cualificación para identificar los resultados de aprendizaje esperados. Registre los códigos y descripciones de cada RA, así como sus criterios de evaluación.	Para la UA1 «Planeación de la producción agrícola», identifiqué los RA: RA1 «Plantear distintos tipos de producción agrícola...», RA2 «Determinar actividades agrícolas de acuerdo con el sistema productivo y las etapas fenológicas del cultivo» y RA3 «Definir mecanismos y herramientas de monitoreo y seguimiento de las actividades productivas».
4.2 Mapear los resultados de aprendizaje a competencias y unidades de aprendizaje: organización de las actividades de formación.	Relacione cada RA con la unidad de competencia correspondiente y verifique su alineación con la competencia general y el perfil de egreso. Identifique en una tabla como las unidades de aprendizaje aportan a cada competencia y cuáles son obligatorias y optativas.	Por ejemplo, los RA de la UA1 se asocian con la Unidad de Competencia 1 (UC1-3-AGRO-AGR-001), mientras que los RA del módulo «Manejo de herramientas ofimáticas», aportan competencias transversales como el uso de TIC para la gestión de la producción agrícola.
4.3 Diseñar las unidades de aprendizaje: duración, distribución del tiempo y secuencias del proceso de aprendizaje, determinado en horas y créditos, los cuales se deberán expresar siempre en números enteros.	Defina cada Unidad de Aprendizaje (UA) a partir de los resultados de aprendizaje identificados, estableciendo su código, nombre, duración en horas y nivel. Clasifique las unidades en obligatorias y optativas según su aporte al perfil de egreso y la normativa de créditos/horas para programas de nivel 3.	UA1 «Planeación de la producción agrícola» (110 h), UA2 «Manejo de herramientas ofimáticas» (45 h), UA3 «Protección del ambiente» (45 h) y UA4 «Experimentación en la solución de problemas» (45 h), son ejemplos de unidades obligatorias que garantizan el desarrollo de las competencias identificadas.
4.4 Estructurar el plan de estudios.	Con las unidades definidas, elabore el plan de estudios indicando la secuencia de las UAS, la distribución temporal, la intensidad horaria total y la clasificación (obligatoria u optativa). Incluya unidades transversales (p. ej., salud ocupacional, inglés) y prácticas en ambientes reales de trabajo.	El plan de estudios integró cuatro módulos técnicos (planeación, manejo de herramientas ofimáticas, protección del ambiente y experimentación de soluciones), más dos unidades transversales (competencias digitales e inglés) y una práctica profesional final. La intensidad total fue de 850 horas, acorde con los lineamientos de la ETDH y la misionalidad de la institución.





Momento 5: Estrategia metodológica y estrategia de evaluación

Momento 5

Actividad	Instrucción	Ejemplo
5.1 Seleccionar metodologías de enseñanza	Seleccione las metodologías activas que favorecen la construcción de competencias: aprendizaje basado en problemas, proyectos integradores, estudios de caso, prácticas de campo y simulaciones virtuales. Defina las estrategias para el uso de laboratorios, granjas escuela, herramientas TIC y aprendizajes colaborativos.	En la UA1 se utilizaron estudios de caso y prácticas en parcelas demostrativas para que los estudiantes planificaran sistemas de producción reales; en la UA4 se empleó la metodología de proyectos para que propusieran soluciones innovadoras a problemas del cultivo.
5.2 Definir el sistema de evaluación y certificación	Diseñe el sistema de evaluación orientado a evidenciar el logro de los resultados de aprendizaje. Para cada RA, establezca los criterios de evaluación y defina los instrumentos (rúbricas, listas de chequeo, talleres, exámenes prácticos). Consigne el procedimiento para la certificación de aptitud ocupacional con base en la normativa y las evidencias de desempeño.	En la UA1 se evaluó el RA1 mediante una rúbrica que valora la identificación del sistema productivo y la estimación de recursos; el RA2 se evidenció a través de una lista de chequeo de programación de actividades; el RA3 mediante un proyecto de monitoreo y seguimiento de la producción.

6.3 Metodología basada en la normativa para el diseño curricular en el Subsistema de Formación para el Trabajo (SFT)

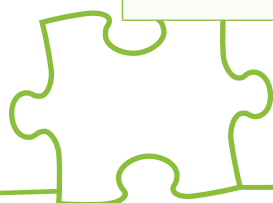
Cualificaciones (SNC), así como los insumos derivados de la caracterización sectorial, la identificación de brechas de capital humano y el análisis de la demanda laboral.

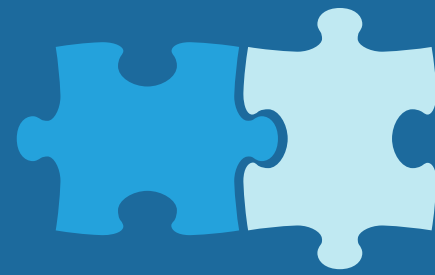
Se toman como referentes los requisitos normativos del Decreto 1650 de 2021 y los lineamientos del Sistema Nacional de

Matriz de criterios y actividades para la estructuración de programas de formación

Criterio	Actividad
Denominación del programa	Revisar el Decreto 1650 de 2021, especialmente el artículo 2.2.6.9.2.8 y 2.2.6.9.2.12, y el catálogo sectorial de la cualificación. Definir el nombre del programa anteponiendo la denominación según el nivel del SFT, por ejemplo, «Técnico Básico», «Ayudante», junto al área de la cualificación. Rectificar que la denominación sea coherente con el nivel del MNC y evitar términos que generen confusión.
Resultados de aprendizaje y cualificación	Identificar los resultados de aprendizaje y la cualificación aprobada en el catálogo sectorial. Registrar los RA con sus códigos y descripciones, asegurándose de que correspondan al nivel del SFT dentro de su vigencia. Estos resultados serán la base para diseñar el plan de estudios y las evaluaciones.

Criterio	Actividad
Diagnóstico y justificación	Analizar el sector con los documentos de caracterización, estudios de brechas de capital humano y datos de demanda laboral. Identificar la importancia socioeconómica, tendencias tecnológicas y necesidades de talento. Con estos insumos, elaborar una justificación que explique por qué el programa es pertinente y cómo contribuye al cierre de las brechas de capital humano.
Planeación de la etapa lectiva y la práctica	Definir la duración y estructura de la etapa lectiva (teórico-práctica) y de la etapa práctica, asignando horas según la complejidad y amplitud de los resultados de aprendizaje. Considerar la formación combinada teniendo en cuenta ambientes reales o simulados, en la institución y en empresas, tal como señala el artículo 2.2.6.9.2.10. Incluir el plan de actividades, roles y supervisión.
Mediación pedagógica y didáctica	Seleccionar metodologías activas (aprendizaje basado en problemas, proyectos integradores, simulaciones, prácticas de campo), acordes con la naturaleza del programa y el nivel de cualificación. Combinar estrategias presenciales y virtuales, usando recursos digitales y entornos de simulación para potenciar el desarrollo de competencias.
Evaluación de aprendizajes	Diseñar un sistema de evaluación que evidencie el logro de los resultados de aprendizaje, definiendo criterios y herramientas (rúbricas, listas de chequeo, pruebas de desempeño), para cada RA. La evaluación debe realizarse en escenarios reales y simulados, basándose en evidencias, de acuerdo con los criterios establecidos en la cualificación.
Relacionamiento con el sector productivo y duración del programa	Establecer convenios y protocolos de aprendizaje con empresas y organizaciones del sector productivo para la etapa práctica. Definir la duración total del programa considerando la amplitud, profundidad y complejidad de la cualificación y los niveles del SFT. Asegurar que el plan de prácticas incluya objetivos, actividades, responsables, mecanismos de seguimiento y soporte logístico para los estudiantes.
Modalidad	Determinar la modalidad de oferta (presencial, a distancia, virtual, alternancia, combinada), de acuerdo con la accesibilidad, conectividad y recursos institucionales. Justificar la elección según el alcance de los resultados de aprendizaje y la naturaleza del programa, considerando la formación combinada como elemento común.
Ambientes de aprendizaje	Identificar y equipar ambientes de aprendizaje tanto reales como simulados, con el fin de alcanzar los resultados de aprendizaje. Estos ambientes incluyen talleres, laboratorios, simuladores, invernaderos, granjas escuela y plataformas digitales que representen el contexto laboral.
Recursos físicos y financieros	Planificar los recursos físicos (equipos, herramientas, materiales) y financieros necesarios para la ejecución y sostenibilidad del programa. Asegurar que los recursos estén alineados con lo especificado en la cualificación y garantizar la cobertura de las cohortes previstas.
Estatuto de aprendices y formadores	Elaborar o actualizar los estatutos que definan los derechos y deberes de los aprendices y formadores durante el proceso de formación. Para los aprendices, incluir aspectos como el acceso a los ambientes de aprendizaje, seguridad y apoyo institucional. Para los formadores, definir los requisitos de certificación, la experiencia en el sector productivo y las responsabilidades en la implementación del programa.



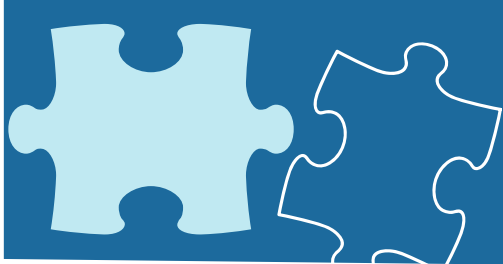


Referencias:

Nacionales

- Agencia Atenea.** (2026). *Generalidades: Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC)* [Documento de trabajo interno]. Agencia de Educación y Formación para el Trabajo.
- Branch, J., & Hørsted, A.** (Eds.). (2018). *Learning-centred curriculum design in higher education*. Libri Publishing.
- Ministerio de Educación Nacional.** (s.f.). *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.** (2021). *Guía de orientaciones metodológicas para el diseño de programas de educación superior basados en catálogos sectoriales de cualificación del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC)*. Ministerio de Educación Nacional.
- Ministerio de Educación Nacional.** (2024). *Sistema educativo colombiano*. <https://mineduacion.gov.co/1780/w3-article-231235.html>
- Ministerio de Educación Nacional, Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, AGROSAVIA, & Agencia Atenea.** (2021). *Cartilla sector agropecuario: Área de cualificación agropecuaria*. Ministerio de Educación Nacional.
- Ministerio de Trabajo, Ministerio de Educación Nacional, & Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural.** (s.f.). *Cualificación 3 AGRO AGR 001: Producción agrícola* (versión preliminar). Autor.
- Ministerio del Trabajo de Colombia.** (s.f.). *Marco Nacional de Cualificaciones*. <https://cualificaciones.mintrabajo.gov.co/>
- OCDE.** (2025). *La educación en un vistazo 2025: Indicadores de la OCDE*. OECD Publishing. https://www.oecd.org/en/publications/education-at-a-glance-2025_1c0d9c79-en.html
- Perilla Granados, J. S. A.** (Comp.). (2018). *Diseño curricular y transformación de contextos educativos desde experiencias concretas*. Universidad Sergio Arboleda.





Universidad de La Salle en convenio con el Ministerio de Educación

Nacional. (2024a). *Articulación con sectores económicos, sociales y culturales, y formación dual* [Webinar grabado]. YouTube. https://www.youtube.com/live/y2sfL_0SMeg?si=UwXSHORjerOh4D9k

Universidad de La Salle en convenio con el Ministerio de Educación

Nacional. (2024b). *Características generales del Sistema Nacional de Cualificaciones, del Marco Nacional de Cualificaciones y de la guía de orientaciones curriculares para ETDH y EMEVC* [Webinar grabado]. YouTube. <https://www.youtube.com/live/Kwq8zD8MsSM?si=Acjthqv6y1le4Rai>

Universidad de La Salle en convenio con el Ministerio de Educación

Nacional. (2024c). *Presentación de la Guía de orientaciones curriculares para ETDH en el uso de los insumos del Marco Nacional de Cualificaciones* [Taller grabado]. YouTube. <https://www.youtube.com/live/kBmUrmSSwLI?si=QWxwRQRYJ0Yqv7-h>

Internacionales.

Cedefop. (2023). *European Guidelines for Validating Non-formal and Informal Learning – 2023 Update*. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3093>

Cedefop. (2024a). *The Changing Landscape of Qualifications and Credentials* [Conferencia virtual]. <https://www.cedefop.europa.eu/es/projects/learning-outcomes/events>

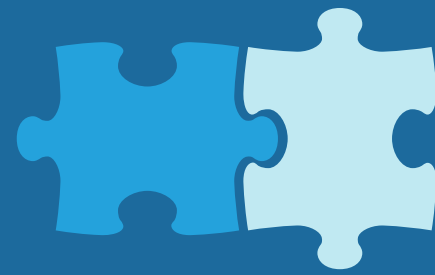
Cedefop. (2024b). *The Shift to Learning Outcomes: Rhetoric or Reality?* [Taller virtual]. <https://www.cedefop.europa.eu/es/projects/learning-outcomes/events>

Cedefop. (2025). *The Impact of Learning Outcomes on Teaching and Learning: Policy Choices Ahead* [Conferencia virtual]. <https://www.cedefop.europa.eu/es/projects/learning-outcomes/events>

OCDE. (2020a). *Curriculum Overload: A Way Forward*. https://www.oecd.org/en/publications/curriculum-overload_3081ceca-en.html

OCDE. (2020b). *What Students Learn Matters: Towards a 21st Century Curriculum*. https://www.oecd.org/en/publications/what-students-learn-matters_d86d4d9a-en.html

OCDE. (2026). *Developing Vocational Education and Training with Artificial Intelligence* [Webinar]. <https://www.oecd.org/en/events/2026/06/developing-vocational-education-and-training-with-artificial-intelligence.html>

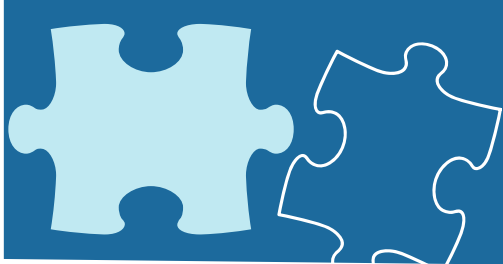


- OIT/Cinterfor.** (2022). *Inventario analítico de experiencias de construcción e implementación de marcos de cualificaciones en América Latina*. <https://www.oitcinterfor.org/inventario-anal%C3%ADtico-experiencias-construcci%C3%B3n-e-implementaci%C3%B3n-marcos-cualificaciones-am%C3%A9rica-0>
- OIT/Cinterfor, & European Training Foundation.** (2022). *Los resultados de aprendizaje y los marcos de cualificaciones* [Videoconferencia]. <https://www.cinterfor.org/videoconferencia-1910-resultados-aprendizaje-marcos-cualificaciones>
- UNESCO.** (2023). *Global Education Monitoring Report 2023: Technology in Education*. <https://www.unesco.org/gem-report/en/technology>

Normatividad consultada

- Presidencia de la República.** (2021a). Decreto 654 de 2021: Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 2 del Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se adopta la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC) y se dictan otras disposiciones. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=164615>
- Presidencia de la República.** (2021b). 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, Único Reglamentario del Sector Educación. https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-400474_recurso_30.pdf
- Presidencia de la República.** (2021c). 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, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, 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). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=187406>





Presidencia de la República. (2022b). *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/20147/0/1_Resoluci%C3%B3n+447+de+2022_Habilitaci%C3%B3n+de+programas.PDF/648308ac-7ae7-7925-4775-1058fa82ae52?t=1655235308931

Presidencia de la República. (2022c). *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. (2023). *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)*. <https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%202244%20DEL%2022%20DE%20DICIEMBRE%20DE%202023.pdf>

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>



Anexos

The logo features the word "Anexos" in a bold, blue, sans-serif font. The letter 'o' is replaced by a green circular icon containing a white graduation cap. The text is centered within a white circle that has a dashed blue border. The entire design is set against a solid blue background with puzzle piece graphics in the corners.

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.

Componentes del Sistema de Educación Posmedia

El Sistema de Educación Posmedia se desarrolla a través de cuatro componentes interdependientes que actúan de manera complementaria para promover la movilidad educativa, formativa y laboral.

1. Mecanismos de relacionamiento: activan conexiones

Son los espacios, instrumentos y acuerdos que permiten la interacción y coordinación entre los actores del ecosistema de educación posmedia. Su función principal es generar alianzas, identificar necesidades de talento, construir acuerdos y fortalecer la articulación entre educación, formación y empleo.

Incluyen acciones como:

- Mesas técnicas y sectoriales.
- Comités de seguimiento y prospectiva.
- Talleres colaborativos.
- Clústeres sectoriales.
- Formalización de compromisos mediante convenios, acuerdos, contratos o memorandos de entendimiento.
- Participación en planes, programas y políticas públicas.

2. Ejes de articulación: conectan rutas

Corresponden a las distintas formas mediante las cuales se conectan los niveles, las instituciones y las vías de cualificación para facilitar el tránsito de las personas dentro del sistema.

Permiten, entre otros:

- La movilidad entre niveles de una misma institución.
- La movilidad entre diferentes instituciones educativas.
- La articulación entre la vía educativa y el Subsistema de Formación para el Trabajo.
- El tránsito entre la educación informal, el SENA, el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) y las demás vías de cualificación.
- La progresión entre distintos niveles de formación.



3. Estrategias de movilidad: abren oportunidades

Son el conjunto de acciones que hacen posible la movilidad de las personas dentro y entre las vías de cualificación, permitiendo la construcción de trayectorias flexibles y pertinentes.

Entre ellas se encuentran:

- Articulación con la educación media.
- Ciclos propedéuticos.
- Articulación de la oferta educativa y formativa.
- Movilidad entre y dentro de las vías de cualificación.
- Movilidad laboral.
- Movilidad internacional.
- Formación dual.
- Formación a la medida.

4. Procesos habilitadores de competencias: garantizan operatividad

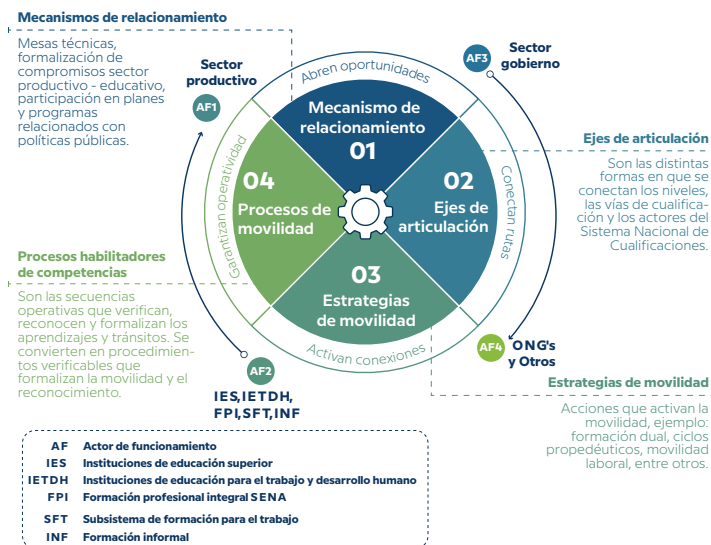
Son los procedimientos mediante los cuales se verifican, reconocen, validan y formalizan los aprendizajes, conocimientos, competencias y experiencias adquiridas por las personas. Constituyen el componente que hace efectiva la movilidad y el reconocimiento de aprendizajes dentro del sistema.

Incluyen procesos como:

- Comprobación de resultados de aprendizaje.
- Examen de suficiencia.
- Reconocimiento de saberes.
- Reconocimiento de experiencia laboral.
- Homologación.
- Validación de estudios.
- Convalidación de títulos y certificados.
- Reconocimiento, acumulación y transferencia de créditos académicos (RATC).

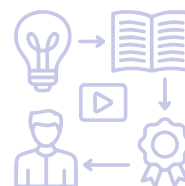
Antecedentes Componentes del Sistema de Educación Posmedia en Bogotá

Cada componente cumple una función distinta pero complementaria dentro del Sistema



5. Relación de los componentes con la movilidad a lo largo de la vida

La interacción de estos cuatro componentes permite a los actores beneficiarios ingresar, transitar, permanecer y progresar entre las diferentes oportunidades educativas, formativas y laborales disponibles en el territorio. Los mecanismos de relacionamiento activan la cooperación entre actores; los ejes de articulación conectan las rutas posibles; las estrategias de movilidad generan oportunidades concretas de tránsito; y los procesos habilitadores formalizan y reconocen los aprendizajes obtenidos. En conjunto, estos componentes favorecen la construcción de trayectorias flexibles, acumulativas y continuas que promueven el aprendizaje permanente, la empleabilidad, el desarrollo profesional y la movilidad social a lo largo de la vida.



1. Conceptos del marco normativo



Articulación con el sector productivo

La articulación entre la educación y el sector productivo constituye un elemento central para garantizar la pertinencia de la formación y su alineación con las demandas de talento humano. La OCDE señala que esta vinculación es clave para mejorar la empleabilidad, impulsar la innovación y reducir las brechas entre la oferta educativa y las necesidades del mercado laboral (OCDE, 2025).

La articulación de la educación con el sector productivo se refiere a la estrategia del sistema educativo colombiano para formar competencias laborales generales y específicas que respondan a las necesidades del mundo del trabajo. Esta articulación busca preparar a los estudiantes para desempeñarse eficientemente en entornos laborales, mediante el desarrollo de habilidades como trabajo en equipo, liderazgo, solución de problemas, emprendimiento, uso de tecnologías, entre otras.



Certificación de competencia

Según el decreto 2244, el certificado de competencia es el documento formal otorgado por una entidad evaluadora y certificadora de competencias, en el cual se reconoce la competencia de una persona, en el marco del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNQ).



Convalidación de títulos y certificaciones internacionales (proceso de movilidad)

Reconocimiento oficial que realiza el Ministerio de Educación Nacional de Colombia sobre un título de educación superior otorgado por una institución legalmente autorizada en el país de origen. Este reconocimiento permite que el título extranjero tenga los mismos efectos académicos y legales que los títulos otorgados por las Instituciones de Educación Superior colombianas.

Este proceso es obligatorio para ejercer ciertas profesiones reguladas, acceder a estudios de posgrado, o vincularse laboralmente en el sector público. La convalidación se realiza mediante un acto administrativo y puede basarse en criterios como acreditación/reconocimiento, precedente administrativo o evaluación académica.

Competencia

Capacidad demostrada para poner en acción conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que hacen posible su desempeño en diversos contextos sociales. Se evidencia a través del logro de los resultados de aprendizaje.

Cualificación

Reconocimiento formal que se otorga a una persona por parte de una institución autorizada después de un proceso de evaluación que evidencia el logro de los Resultados de Aprendizaje definidos en la Estructura de la Cualificación y vinculados a un nivel del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC). Las Cualificaciones se reconocen mediante los títulos o certificados que se obtienen a través de las diferentes Vías de Cualificación de acuerdo con las normas y lineamientos del Sistema Nacional de Cualificaciones.



E

Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano - ETDH

Oferta educativa que hace parte del servicio público educativo, orientada a complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales. No está sujeta al sistema de niveles y grados de la educación formal.

Es una modalidad de educación (antes no formal) que desarrolla competencias laborales y conocimientos específicos para el trabajo, mediante programas como formación laboral o académica.

Educación informal

Todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. Esta modalidad educativa no requiere registro ante la Secretaría de Educación, no conduce a títulos ni certificados de aptitud ocupacional, y su objetivo es complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas en diferentes áreas del saber.

Es el aprendizaje libre, espontáneo y no estructurado, adquirido a través de la experiencia, medios, cultura o interacción social, sin regulación formal (MEN, 2022 p. 21).

Marco Nacional de Cualificaciones - MNC

Instrumento del Sistema Nacional de Cualificaciones que permite clasificar y estructurar las cualificaciones en un esquema de ocho niveles ordenados, expresados en términos de conocimientos, destrezas y actitudes. Facilita la articulación entre educación, formación y empleo, y promueve la calidad y pertinencia de los procesos formativos.

Este componente del SNC se define como el instrumento que permite estructurar y clasificar las Cualificaciones en un esquema de ocho (8) niveles ordenados y expresados en términos de Conocimientos, Destrezas y Actitudes, aplicables en contextos de estudio, trabajo o en ambos, de acuerdo con la secuencialidad y complejidad de los aprendizajes que logran las personas en las diferentes Vías de Cualificación. El Marco Nacional de Cualificación de Colombia por sus características es inclusivo, no abarcativo y flexible. (Ministerio de Educación Nacional [MEN] y Ministerio del Trabajo [MinTrabajo], 2022, p. 8)

M

Norma de competencia laboral

Es un documento reconocido a nivel nacional que describe el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que una persona aplica en el desempeño de una ocupación.



Resultado de aprendizaje

Declaraciones explícitas de lo que se espera que un estudiante conozca, comprenda y sea capaz de hacer al finalizar un proceso formativo, alineadas con el perfil de egreso del programa académico.

Son los logros verificables (comportamientos, desempeños o conocimientos) que una persona debe demostrar al finalizar un proceso formativo y que evidencian el desarrollo de competencias.

N P

Pertinencia educativa

Adecuación de los contenidos, métodos, currículos y resultados de aprendizaje a las necesidades sociales, culturales, económicas, políticas y personales de los educandos y de la sociedad en general.

Es el grado en que la educación responde a las necesidades sociales, económicas y del mercado laboral, asegurando que la formación sea útil, actualizada y relevante.

Es el actuar de una persona como expresión de lo que sabe, comprende, hace y demuestra después de un proceso de aprendizaje. Estos deberán ser coherentes con las necesidades sociales y laborales, y con las dinámicas propias de los aprendizajes adquiridos a lo largo de la vida. (MEN, 2022)

Actuar de una persona como expresión de lo que sabe, comprende, hace y demuestra después de un proceso de aprendizaje. Estos deberán ser coherentes con las necesidades sociales y laborales, y con las dinámicas propias de los aprendizajes adquiridos a lo largo de la vida.

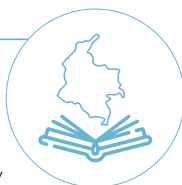
R



Sistema Educativo Colombiano

Conjunto organizado de niveles y modalidades educativas que incluye la educación inicial, preescolar, básica (primaria y secundaria), media, superior y la educación para el trabajo y el desarrollo humano. Está fundamentado en la Constitución Política como un derecho fundamental y un servicio público con función social, regulado por el Estado para garantizar su calidad, cobertura y pertinencia.

Es el conjunto organizado de niveles, modalidades, normas e instituciones que regulan la educación en Colombia (formal, ETDH e informal), articulado con el SNC para facilitar trayectorias de formación. (MEN, 2022)



Sistema Nacional de Cualificaciones - SNC

Conjunto de políticas, instrumentos, componentes y procesos para alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país y promover el reconocimiento de aprendizajes previos, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción y reinserción laboral y el desarrollo productivo y empresarial del país. Las vías de cualificación del SNC estarán en consonancia con la reglamentación del Marco Nacional de Cualificaciones -MNC-, las cuales son: la educativa, el subsistema de la formación para el trabajo y el reconocimiento de aprendizajes previos -RAP- con sus respectivos sistemas y subsistemas aseguramiento y garantía de calidad.

Son componentes del Sistema: el Marco Nacional de Cualificaciones -MNC-, el Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias -SECC-, el Subsistema de Normalización de Competencias -SSNC-, la Plataforma de Información del SNC y el Esquema de Movilidad entre las vías de cualificación. (Ley 2294 19 de mayo de 2023 Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia potencia de la vida").

Vías de cualificación

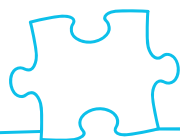
Según el decreto 1649 de 2021, son las diferentes maneras y opciones mediante las cuales las personas adquieren y se les reconocen los Resultados de Aprendizaje necesarios para alcanzar una Cualificación y los aplican en los contextos social, educativo, formativo y laboral. Las Vías de Cualificación son la Educativa, la del Subsistema de Formación para el Trabajo y la del Reconocimiento de Aprendizajes Previos.

Vía de cualificación del subsistema de formación para el trabajo - S F T.

Según el decreto 1649 de 2021, es la vía por la cual se adquieren y reconocen los **resultados de aprendizaje** que una persona obtiene al culminar y aprobar un programa de formación para el trabajo teniendo como referente los Catálogos Sectoriales de Cualificaciones, siguiendo los lineamientos del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) y conforme a los niveles del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).

Vía de cualificación educativa

Según el decreto 1649 de 2021, es la vía por la cual se adquieren y reconocen los Resultados de Aprendizaje que una persona obtiene al culminar y aprobar un programa de la educación formal o de la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, diseñado teniendo como referente los Catálogos Sectoriales de Cualificaciones y conforme a los niveles del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).



Vía de cualificación del reconocimiento de aprendizajes previos.

Según el decreto 1649 de 2021 y el decreto 2244 de 2023, es la vía de Cualificación por la cual se reconocen los aprendizajes obtenidos a lo largo de la vida por una persona, independientemente de dónde, cuándo y cómo fueron adquiridos. El reconocimiento se otorgará mediante procesos de evaluación y certificación de competencias u otros mecanismos, tomando como referente los Resultados de Aprendizaje del Sistema Nacional de Cualificaciones. Para ello se cuenta con seis (6) mecanismos.

- Evaluación y certificación de competencias.
- Comprobación de cualificaciones.
- Verificación de certificaciones obtenidas en el exterior.
- Validez de programas educativos y formativos.
- Verificación de certificados de formación para el trabajo obtenidos en el exterior.
- Validez en el sector productivo.

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).

2. Conceptos relacionados con la movilidad

Los conceptos que se presentan a continuación corresponden a las definiciones y orientaciones que han venido consolidándose a partir de las socializaciones lideradas por el Ministerio de Educación Nacional y de los documentos oficiales publicados en el marco de la implementación del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) y del Esquema de Movilidad Educativa entre las Vías de Cualificación (EMEVC). Estos conceptos se relacionan con el componente ejes de articulación del sistema de educación postmedia.

Estas definiciones asociadas con la movilidad definen el tipo de tránsito que las personas pueden realizar entre los diferentes niveles, instituciones, sectores y oportunidades formativas o laborales y son la base para la definición de las vías de articulación.

M

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

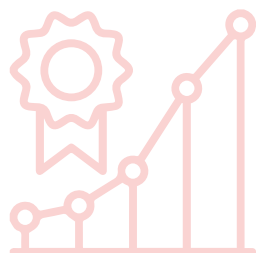
Son acciones que utilizan los actores de funcionamiento y armonización del EMEVC (instituciones oferentes o entes autorizados), que garantizan la equivalencia, autenticidad y valoración de los conocimientos, competencias y títulos para hacer realidad la movilidad.

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 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.



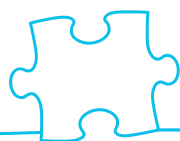
Movilidad internacional

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.

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).

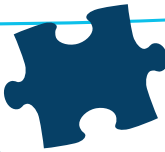


3. Conceptos diseñados de manera colaborativa en el marco del convenio



Actor beneficiario

Persona que transita por el Sistema Nacional de Cualificaciones y sus vías de cualificación a lo largo de la vida, ya sea en contextos educativos, formativos, laborales o comunitarios, de manera continua o discontinua, en función de su trayectoria de vida.



Actor de funcionamiento

Entidad u organización que desde su rol (educativo, formativo, productivo, administrativo o normativo), contribuye a la cualificación de los actores beneficiarios, como parte del Sistema Nacional de Cualificaciones y sus vías de cualificación, que opera de manera coordinada con otros actores para garantizar el reconocimiento, la progresión y la movilidad educativa y laboral, de conformidad con la normativa vigente.

Articulación entre actores de funcionamiento

Se refiere a las actividades que permiten establecer conexiones entre los actores de funcionamiento del Sistema de educación posmedia facilitando que los actores beneficiarios puedan transitar y/o avanzar en su proceso de cualificación en diferentes niveles y vías de cualificación, de conformidad con la normativa vigente.

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.



Certificados de industria

Documento expedido por una empresa, gremio o entidad del sector productivo que acredita los conocimientos y habilidades que una persona ha desarrollado, los cuales están asociados a una ocupación y son reconocidos por el sector productivo como relevantes para el desempeño laboral y aportan a la movilidad educativa y laboral.



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.

Ecosistema sectorial de innovación

Espacio de colaboración entre instituciones de educación y formación, empresas, gremios y entidades del sector público que busca articular la formación con las necesidades del sector productivo, promoviendo innovación, pertinencia educativa y cualificación del talento humano.

Funciona mediante mecanismos como mesas de prospectiva, diagnósticos compartidos, intercambio de conocimiento y mentorías, que permiten identificar tendencias, cerrar brechas de talento y fortalecer las trayectorias educativas y laborales en sectores estratégicos.

Estrategia de permanencia

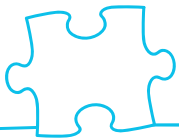
Conjunto de acciones de corresponsabilidad entre los actores beneficiarios y los actores de funcionamiento orientadas a promover la continuidad, el avance y la culminación de las trayectorias de cualificación, de acuerdo con la normatividad vigente.



Formalización de alianzas para el aprendizaje en contextos productivos

Proceso mediante el cual instituciones educativas de formación y empresas del sector productivo establecen acuerdos formales de cooperación para integrar la formación académica con experiencias de aprendizaje en entornos reales de trabajo.

Estas alianzas se estructuran a través de convenios, definición de roles compartidos y planes formativos articulados, que permiten desarrollar procesos de formación vinculados a la práctica laboral.





P

Micro certificación o micro credencial

Documento otorgado por una empresa, gremio o entidad que acredita los conocimientos y habilidades de una persona, reconocidos por el sector productivo como relevantes para el desempeño laboral.

M

Parámetros de calidad educativa y formativa

Conjunto de condiciones, procesos y resultados que garantizan que los actores de funcionamiento cumplan con los propósitos de cualificación en las diferentes vías, acorde con la normatividad vigente.

R

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).

T

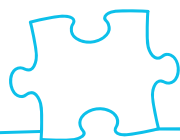
Trayectoria educativa y formativa

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 (FPI), 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.



4. Conceptos relacionados con los componentes del sistema de educación posmedia coconstruidos en el marco del convenio

Los componentes del Sistema de Educación Posmedia en Bogotá son los elementos que organizan y hacen posible la articulación entre instituciones de educación y formación, sector productivo, gobierno y otros actores, con el propósito de facilitar el fortalecimiento de las trayectorias educativas y laborales y la movilidad educativa y laboral de las personas dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones.

Cada componente cumple una función específica pero complementaria, permitiendo abrir oportunidades de formación, conectar rutas de aprendizaje, activar procesos de movilidad y garantizar la operatividad del sistema.

Conceptos sobre los Componentes del Sistema de Educación Posmedia

Estrategias de movilidad

Conjunto de acciones inter e intrainstitucionales que hacen posible que los procesos de movilidad ocurran de manera real, sostenible y reconocida por los actores beneficiarios, facilitando el tránsito y el funcionamiento del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC). Su función es activar las conexiones entre educación, formación y trabajo, según la normatividad vigente.

Las estrategias de movilidad buscan el tránsito de las personas del mundo educativo y formativo hacia el mundo laboral, incluso trascendiendo la territorialidad, pues no se limita a los contextos regionales y nacionales, sino que busca impactar en la movilidad con instituciones internacionales (MEN, 2022).

Ejes de articulación

Son las distintas formas en que se conectan los niveles, las vías de cualificación y los actores del Sistema Nacional de Cualificaciones para permitir que las personas fortalezcan su trayectoria formativa y laboral, continúen y promuevan su movilidad, según la normatividad vigente.

Mecanismos de relacionamiento

Son los espacios e instrumentos de coordinación entre los actores del sistema: sector productivo, instituciones de educación y formación, gobierno y organizaciones sociales que permiten identificar necesidades de talento, construir acuerdos y orientar la formación hacia las demandas del entorno. Su función principal es abrir oportunidades de articulación y cooperación entre los actores del ecosistema, según la normatividad vigente.

Procesos habilitadores de competencias

Son las secuencias operativas que permiten verificar, reconocer y formalizar los aprendizajes adquiridos por las personas, facilitando su movilidad entre diferentes niveles o vías de cualificación.

**Conceptos relacionados con el componente:
mecanismos de relacionamiento**

Acuerdos

Son compromisos que establecen líneas de cooperación entre los actores de funcionamiento, incluyen entre otros:

- Convenios
- Contratos
- Memorandos de Entendimiento
- Cartas de Intención
- Protocolos de intercambio de información
- Planes formativos integrados
- Plataformas de intercambio

A

Clústeres

Iniciativa que articula empresas, academia, gobierno y entidades de apoyo para desarrollar proyectos colaborativos que aumenten la competitividad de un sector económico en Bogotá–Región

Formalización de acuerdos de colaboración

Proceso mediante el cual las instituciones, empresas y actores del ecosistema productivo–educativo establecen, documentan y acuerdan responsabilidades, aportes y condiciones para desarrollar acciones colaborativas como prácticas, pasantías, formación dual, uso de espacios, articulación de roles, transferencia de conocimiento, mentorías especializadas, plataformas de intercambio de información, proyectos conjuntos, bootcamps, diagnósticos compartidos y planes formativos integrados. Este proceso garantiza claridad operativa, trazabilidad, corresponsabilidad y sostenibilidad de las iniciativas interinstitucionales.

F

Comités sectoriales o de seguimiento

Instancias de gobernanza intersectorial encargadas de monitorear, evaluar y dar seguimiento a la implementación de políticas, programas y proyectos. Facilitan la articulación entre actores, garantizan trazabilidad de decisiones y promueven ajustes estratégicos.

Mesas técnicas

Espacios de trabajo especializados conformados por representantes de instituciones, sectores productivos y actores clave, orientados a analizar, diseñar y validar propuestas técnicas relacionadas con la organización, regulación y funcionamiento del sistema de educación posmedia. Su propósito es generar consensos y lineamientos operativos con base en evidencia y normativa vigente.

M

Mesas de prospectiva

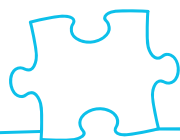
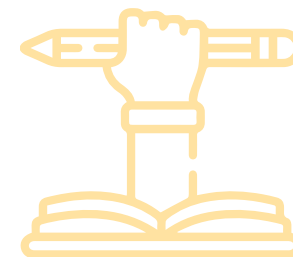
Instancias de análisis y planeación estratégica que reúnen a actores educativos, productivos y gubernamentales para anticipar tendencias, identificar escenarios futuros y orientar decisiones sobre la organización del sistema de educación posmedia. Su propósito es construir visiones compartidas y definir rutas de acción a mediano y largo plazo.

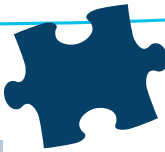
Participación en planes y programas relacionados con políticas públicas

Se refiere a la vinculación activa de instituciones, organizaciones, sectores o ciudadanía en el diseño, implementación, seguimiento o evaluación de planes, programas y acciones que hacen parte de una política pública.

Implica que los actores no solo reciben la política, sino que intervienen, aportan, deciden, validan o ejecutan componentes de ella.

P





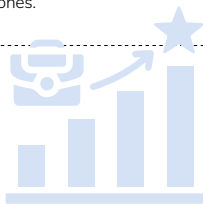
Conceptos relacionados con el componente: ejes de articulación

Ejes de articulación para la movilidad educativa y formativa

Los ejes de articulación representan las diferentes rutas de conexión que facilitan la movilidad educativa y formativa entre los niveles, modalidades y vías de cualificación que conforman el Sistema de Educación Posmedia. Su propósito es facilitar el tránsito de las personas a lo largo de sus trayectorias de aprendizaje y desarrollo profesional, promoviendo la continuidad, progresión y reconocimiento de los aprendizajes adquiridos en distintos contextos educativos, formativos y laborales.

Estos ejes constituyen un referente para la construcción de acuerdos, mecanismos y estrategias de articulación entre los actores que conforman el sistema, incluyendo instituciones de educación y formación, entidades gubernamentales, sector productivo, organizaciones sociales y demás actores del ecosistema. A través de ellos se identifican las posibles conexiones entre las diferentes vías de cualificación, favoreciendo la implementación de procesos de reconocimiento de aprendizajes, homologación, validación, reconocimiento de saberes, reconocimiento de experiencia laboral, acumulación y transferencia de créditos, entre otros mecanismos que contribuyen a la movilidad de los actores beneficiarios.

En conjunto, los ejes de articulación permiten estructurar trayectorias flexibles, pertinentes y acumulativas, orientadas a que las personas puedan ingresar, permanecer, avanzar o cambiar de ruta dentro del sistema educativo y formativo. De esta manera, se fortalecen sus oportunidades de cualificación, empleabilidad y desarrollo a lo largo de la vida. Asimismo, estos ejes favorecen la articulación entre las necesidades del sector productivo y la oferta educativa y formativa, contribuyendo al cierre de brechas de talento humano y al fortalecimiento del Sistema Nacional de Cualificaciones.



Eje 1: en la vía educativa, en la misma institución entre distintos niveles

Permite la movilidad vertical dentro de la vía educativa, entre los niveles establecidos en el MNC (básica, media, ETDH, técnica, tecnológica y profesional), cuando son ofrecidos por la misma institución educativa. Garantiza continuidad formativa y evita la duplicidad de contenidos.

Eje 2: en la vía educativa, entre diferentes instituciones

Posibilita la movilidad vertical entre niveles del MNC cuando la formación es ofrecida por instituciones distintas. Busca asegurar la continuidad formativa mediante el reconocimiento de saberes previos y la homologación de contenidos.

Eje 3: entre la vía educativa y la vía SFT

Permite la conexión entre educación formal y formación para el trabajo en movilidad horizontal o vertical, con el fin de integrar aprendizajes de una vía a otra.

Eje 4: del SENA a la vía educativa y al SFT

Permite el reconocimiento de aprendizajes adquiridos en programas del SENA para facilitar el tránsito hacia educación superior, ETDH o programas de formación para el trabajo - SFT.

Eje 5: de la educación informal a la vía educativa y al SFT

Posibilita que personas con aprendizajes empíricos, certificaciones informales o experiencia laboral accedan a la vía educativa o a la formación para el trabajo, mediante el reconocimiento de saberes previos.

Eje 6: del RAP a la vía educativa y al SFT

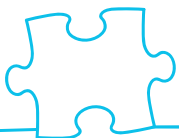
Facilita la movilidad horizontal y vertical a partir de la validación de competencias adquiridas en contextos laborales o no formales, promoviendo la continuidad educativa y formativa.

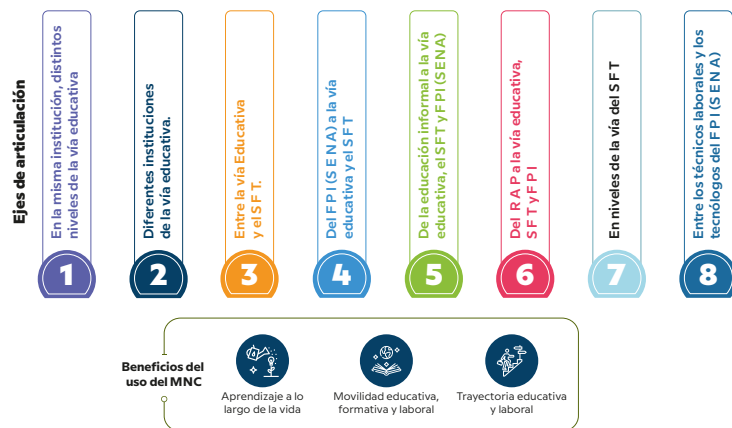
Eje 7: entre niveles de la vía del SFT

Favorece la integración curricular entre programas del subsistema de formación para el trabajo, asegurando progresión formativa.

Eje 8: del Técnico SENA al tecnólogo SENA

Permite la movilidad interna en el SENA, sin que necesariamente se configure como una cadena de formación, ampliando las trayectorias educativas.





4.4 Conceptos relacionados con el componente: estrategias de movilidad, basados en la normativa vigente.

Articulación con la media

La articulación con la educación media es una estrategia educativa que permite conectar la educación media (grados 10° y 11°) con la educación superior, la formación para el trabajo y el desarrollo humano, el SENA y otras ofertas de cualificación, facilitando que los estudiantes desarrollen competencias, cursen módulos o asignaturas avanzadas y fortalezcan trayectorias educativas y laborales continuas, disminuyendo tiempos y costos de formación. Esta articulación busca mejorar la permanencia, la movilidad educativa y la transición hacia la educación posmedia y el mundo del trabajo.

Articulación de la oferta educativa y formativa

Conjunto de estrategias que permiten integrar y coordinar las diferentes modalidades, niveles y programas de educación formal, educación para el trabajo y el desarrollo humano (ETDH) y la formación para el trabajo entre otros, en coherencia con el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) y el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).

Ciclos propedéuticos

De los ciclos propedéuticos. La actividad formativa de una institución de educación superior está diseñada en ciclos propedéuticos cuando está organizada en ciclos secuenciales y complementarios, cada uno de los cuales brindan una formación integral correspondiente a ese ciclo y conduce a un título que habilita tanto para el desempeño laboral correspondiente a la formación obtenida, como para continuar en el ciclo siguiente. Para ingresar a un ciclo superior en la formación organizada por ciclos propedéuticos es requisito indispensable tener el título correspondiente al ciclo anterior.

Las instituciones técnicas profesionales y tecnológicas que ofrezcan formación por ciclos propedéuticos deberán definir en las condiciones de ingreso a un ciclo determinado, las áreas en las cuales debe tenerse el título anterior, así como las condiciones de homologación y validación, tanto para los estudiantes propios como para aquellos que hayan cursado el ciclo anterior en otra institución. (Decreto Único Reglamentario del Sector Educación, DUR 1075, 2015, art. 2.5.1.4.1)

Formación dual

Según las directrices del Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2022), la modalidad dual se fundamenta en la articulación armónica entre los entornos académicos y los escenarios prácticos. A través de este esquema, los estudiantes alternan su proceso formativo entre las instituciones de educación superior y el entorno empresarial, lo que les permite adquirir experiencia laboral directa y potenciar tanto competencias técnicas como habilidades socioemocionales.

Formación informal a la medida

La formación informal a la medida es un proceso de aprendizaje flexible, diseñado específicamente para responder a las necesidades particulares de una organización, empresa, sector productivo o grupo poblacional, mediante actividades educativas de corta duración orientadas al desarrollo, actualización o fortalecimiento de conocimientos, habilidades y competencias específicas, sin conducir a títulos académicos ni certificados de aptitud ocupacional.

De acuerdo con el artículo 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015, la educación informal tiene

por objeto brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas, sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal y sin conducir a títulos o certificados ocupacionales.

Conceptos relacionados con el componente: procesos para la habilitación de competencias.

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).

Comprobación de resultados de aprendizaje

Proceso mediante el cual se verifican, evidencian y documentan los conocimientos, destrezas y actitudes que una persona ha alcanzado a través de procesos educativos, formativos y/o de experiencia laboral, en correspondencia con el desempeño en una ocupación.



Examen de suficiencia

Proceso de evaluación confiable y pertinente, mediante el cual se comprueba lo que una persona conoce, comprende y sabe hacer, permitiendo su reconocimiento y la progresión en rutas de aprendizaje, así como la movilidad educativa, formativa y laboral.

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).



R

Reconocimiento de experiencia laboral

Proceso mediante el cual se identifican, valoran y acreditan los aprendizajes y competencias que una persona ha alcanzado a lo largo de sus trayectorias laborales, en las dimensiones del ser, saber y hacer.

Reconocimiento, acumulación y transferencia de créditos académicos

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).

Reconocimiento de saberes

Proceso mediante el cual se identifican, valoran y certifican los conocimientos, actitudes y habilidades que una persona ha adquirido a lo largo de su trayectoria de vida, en distintos contextos, facilitando su reconocimiento en entornos educativos y productivos y promoviendo la inclusión, la movilidad y la equidad.

V



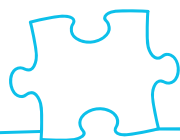
Validación de estudios

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 de 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.





La educación
es de todos

Mineducación



Marco
Nacional de
Cualificaciones
Colombia



DESCRIPCIÓN ESTÁNDAR DE CUALIFICACIÓN

El estándar de cualificación **6-TUHG-TVS-003- “Planificación y Organización de eventos MICE”** es el referente para el diseño de oferta educativa que conduce al Título de Especialización Universitaria en Planificación y Organización de eventos MICE que responde a: las necesidades del submercado de turismo de negocios denominado **MICE** acrónimo proveniente de las palabras en inglés **Meetings, Incentives, Congreso and Exhibitions**, traducido al español, Reuniones, Incentivos, Congresos y Exhibiciones que se encuentran asociadas a dos grandes organizaciones mundiales que ICCA Asociación internacional de congresos y convenciones internacionales Y MPI Asociación de profesionales internacionales de reuniones, las cuales manifiestan que la actividad de realizar reuniones con más de 10 personas dentro de un recinto le genera “el 20% del total de llegadas mundiales por turismo y duplica la tasa interanual de crecimiento turístico”.

En los últimos diez años ha duplicado también el gasto asociado, representa el 10% del empleo turístico, altamente cualificado¹ lo que indica que es submercado que genera alta dinamización de las economías locales por los servicios conexos que su disciplina moviliza, ya que esta actividad convoca al destino turísticos planificar productos integrales que contengan no solo la oferta de espacio, sino todas las riquezas y facilidades del entorno, de estas maneras los estados mundial unen esfuerzos estatales, institucionales para quedar incluidos en los ranking mundiales de la ICCA, Colombia se encuentra ubicado en el ranking mundial en el puesto 31, lo que nos confirma que los datos encontrados en el informe Identificación y análisis de brechas de capital humano y prospectiva laboral 2021 del sector turismo que los cargos son y se clasifican de acuerdo a los procesos naturaleza de las empresas de los cuales se identifica que se clasifican en estratégicos alto orientación a la gestión y consecución de grandes, medianos y pequeños formato de eventos, operativos que dan soporte y coordinación del paso a paso de la puesta en marcha de los eventos y Apoyo con alto componente logística de instalación y proveeduría de los eventos, siendo en el subsector de Organización de Convenciones y Eventos Comerciales los cargos estratégicos de mayor demanda y de difícil consecución generando brechas de calidad por la falta de pertinencia y desarticulación y brechas de cantidad por el déficit en la oferta de programas educativos y la baja capacidad de atracción y retención.

Frente a la ocupación de Planificador y Organizador de eventos MICE se requieren competencias en el gestionar, planificar, ejecutar eventos MICE y de elaborar el plan estratégico y estructura el presupuesto del área de los establecimientos de eventos, establece relaciones públicas y organizacionales con las distintas empresas del sector turístico, lo cual requiere de un nivel especialización profesional para ejercer las funciones asignadas.

En cuanto a prospectiva laboral, y las tendencias del turismo enmarcadas en nuevos retos y realidades mundiales los expertos en el sector MICE dan una gran expectativa por el acelerado crecimiento de mercados emergente que se están consolidando y que las expectativas de subir el ranking d la ICCA permite generar mejores y mayores oportunidades laborales en este sentido y por ende es inminente contar con personal capacitado con altas competencias que le permita al sector prestar un mejor servicio.

¹ Recuperado de Plan estratégico nacional para el desarrollo del turismo MICE, ncit.gov.co/getattachment/minturismo/calidad-y-desarrollo-sostenible/plan-estrategico-nacional-para-el-desarrollo-del-t/plan-de-negocios-mice-entragable-final.pdf.aspx.



La educación
es de todos

Mineducación



Marco
Nacional de
Cualificaciones
Colombia



1. IDENTIFICACIÓN DE LA CUALIFICACIÓN

Código de la cualificación: 6-TUHG-TVS-003		Versión: 01 – 2021	Fecha Aprobación: (dd) de (mes) de (aaaa) Estado: En construcción
DENOMINACIÓN	Planificación y Organización de eventos MICE		
NIVEL DEL MNC	6		
ÁREA DE CUALIFICACIÓN	Turismo, Hotelería y Gastronomía (TUHG)		
DURACIÓN (horas-créditos)	22 créditos		
Organismo que autoriza la cualificación			
Institución que otorga la cualificación			
Cualificación conducente a:	Título de Especialización Universitaria		

2. PERFIL DE COMPETENCIAS

COMPETENCIA GENERAL	Diseñar, estructurar, y gestionar la realización de eventos a través de la planeación, coordinación, control y optimización de recursos tecnológicos, técnicos, humanos y turísticos con el fin de consolidar los destinos de este segmento de mercado.
---------------------	---

ÁMBITO PRODUCTIVO

Esquema cadena de valor:

Sector productivo:
Sector Turismo, Hotelería y Gastronomía.

Contexto de acción:
Desarrolla sus actividades en hoteles, centros de convenciones, Restaurantes, Bureaux de convenciones, oficinas de públicas de gestión turística.

Ocupaciones relacionadas:

3332- Coordinadores y productores de conferencias, eventos y espectáculos
33320- Coordinadores y productores de conferencias, eventos y espectáculos

	- Administrador de conferencia - Administrador de cuenta organización de conferencias o eventos - Administrador de eventos - Consultor de gestión de eventos - Coordinador convención - Coordinador de boda - Coordinador de conferencia - Coordinador de eventos - Coordinador de montaje - Coordinador protocolo - Ejecutivo comercial de eventos y banquetes - Gestor de eventos - Organizador de convenciones de arte y cultura - Organizador de conferencias y eventos - Organizador eventos - Planeador de eventos - Planificador de boda - Planificador de conferencias - Representante de recepción de bodas - Wedding planner 3434- Chefs 34340- Chefs - Coordinador de banquetes 1439- Otros gerentes y administradores de servicios no clasificados en otros grupos primarios 14399- Otros gerentes y administradores de servicios no clasificados en otras ocupaciones - Gerente de centro de convenciones - Gerente de centro de conferencias 1412- Gerentes y administradores de servicios de alimentos y restaurantes 14120- Gerentes y administradores de servicios de alimentos y restaurantes - Gerente casa de banquetes Otras denominaciones:
COMPETENCIAS ESPECÍFICAS	CE01-6-TUHG-TVS-003 – Diseñar oferta comercial de eventos, reuniones e incentivos teniendo en cuenta tendencias del mercado y análisis del sector ²
	CE02-6-TUHG-TVS-003 – Estructurar plan de mercadeo de destinos MICE teniendo en cuenta segmento y manual de procedimientos de las organizaciones ³

² Adaptado NSCL SENA. Proyectar el mercado según segmentos y métodos de pronóstico. Código NSCL 260101059, NSCL 260101047 Vender productos y servicios de acuerdo con las necesidades del cliente y objetivos comerciales EN LINEA <https://certificados.sena.edu.co/claborales/default.asp#resultado> consultado (16/07/2021)

³ Adaptado NCL 260101059 Proyectar el mercado según segmentos y métodos de pronóstico. EN LINEA <https://certificados.sena.edu.co/claborales/default.asp#resultado> consultado (16/07/2021)

	CE03-6-TUHG-TVS-003– Negociar programas de incentivos, reuniones y eventos teniendo en cuenta niveles de rentabilidad y manual de procedimiento⁴ CE04-6-TUHG-TVS-003– Desarrollar gestión logística de incentivos, reuniones y eventos teniendo en cuenta manual de procedimientos y políticas de calidad de las organizaciones⁵ CE05-6-TUHG-TVS-003– Coordinar incentivos, reuniones y eventos teniendo en cuenta manual de procedimientos y políticas de calidad de las organizaciones⁶ CE06-6-TUHG-TVS-003– Dirigir las estrategias comerciales, administrativas y operativas de las oficinas privadas y públicas MICE teniendo en cuenta manual de procedimientos CE07-6-TUHG-TVS-003– Gestionar incentivos, reuniones y eventos nacionales e internacionales teniendo en cuenta la oferta local del destino y manual de procedimientos⁷
COMPETENCIA ESPECIFICA	CE01-6-TUHG-TVS-003 – Diseñar oferta comercial de eventos, reuniones e incentivos teniendo en cuenta tendencias del mercado y análisis del sector ⁸
Elemento de competencia 1. Inspeccionar oferta de facilidades en la operación de incentivos, reuniones y eventos teniendo en cuenta manual de procedimientos de las organizaciones Criterios de desempeño - La identificación de los espacios físicos de incentivos, reuniones y eventos corresponde con inventarios y oferta de los destinos turísticos. - La revisión de las condiciones locativas de los espacios físicos cumple con criterios técnicos y de calidad. - La documentación de requisitos legales y técnicos de los establecimientos cumple con protocolos de las organizaciones. - La actualización del documento de inventarios de espacios físicos está acorde con protocolos y manuales de procedimientos. - La determinación del tipo de segmento corresponde con características del espacio físico y manual de procedimientos. - La caracterización de los receptivos turísticos corresponde con variables de oferta y demanda. Elemento de competencia 2. Investigar demanda de incentivos, reuniones y eventos teniendo en cuenta la oferta y manual de procedimientos de las organizaciones Criterios de desempeño - La aplicación de tecnologías de la información está acorde con segmentos y manual de procedimientos.	

⁴ Adoptado de 260101071 Negociar portafolio de acuerdo con categoría de producto o servicio. EN LINEA <https://certificados.sena.edu.co/claborales/default.asp#resultado> consultado (16/07/2021)

⁵ Adoptado de NCL 210303026 Elaborar presupuestos de acuerdo con metodología y guía, NCL 210303030 Distribuir recursos monetarios de acuerdo con metodología y procedimiento técnico. EN LINEA <https://certificados.sena.edu.co/claborales/default.asp#resultado> consultado (16/07/2021)

⁶ Adoptado de NCL 250801033 Coordinar eventos recreativos según estándares técnicos y normativa EN LINEA <https://certificados.sena.edu.co/claborales/default.asp#resultado> consultado (16/07/2021)

⁷ Adoptado de NCL 260101047 Vender productos y servicios de acuerdo con las necesidades del cliente y objetivos comerciales EN LINEA <https://certificados.sena.edu.co/claborales/default.asp#resultado> consultado (16/07/2021)

⁸ Adaptado de NSCL SENA. Proyectar el mercado según segmentos y métodos de pronóstico. Código NSCL 260101059, NSCL 260101047 Vender productos y servicios de acuerdo con las necesidades del cliente y objetivos comerciales EN LINEA <https://certificados.sena.edu.co/claborales/default.asp#resultado> consultado (16/07/2021)

	- La selección de segmentos y mercados objetivos cumple con características de los productos y manual de procedimientos. - La validación de estructuración de estacionalidad corresponde con las dinámicas del mercado. - La diagramación de incentivos, reuniones y eventos cumple con características técnicas y manual de procedimientos. - El cálculo de la demanda está acorde con criterios técnicos. NSCL 260101059⁹. - La verificación del comportamiento de precios corresponde con políticas y variables macroeconómicas NSCL 260101059¹⁰ - La estimación de las ventas corresponde con métodos de pronóstico y criterios técnicos. NSCL 260101059¹¹ Elemento de competencia 3. Elaborar portafolio de productos incentivos, reuniones y eventos teniendo en cuenta segmento del mercado y manual de procedimientos de las organizaciones Criterios de desempeño¹² - La estructuración de la oferta está acorde con estrategia y proceso de ventas. NSCL 260101047. - La caracterización del cliente corresponde con técnicas de venta y política comercial. NSCL 260101047. - La argumentación del portafolio está acorde con técnica de ventas y comunicación. NSCL 260101047. - La descripción de ventajas del portafolio está acorde con política comercial y técnicas de comunicación. NSCL 260101047. - El ordenamiento de espacios físicos y actividades corresponde con el objetivo del mercado. Contexto de la competencia Recursos utilizados: Dispositivos de comunicación con conexión a internet. Espacios físicos para reuniones y eventos. Productos y resultados (evidencias): Verificación de espacios físicos para eventos y reuniones. Lista de verificación de condiciones locativas espacios físicos. Investigaciones de mercado del segmento MICE. Portafolio de servicios del segmento MICE. Caracterización de clientes. Información requerida (Referentes): Bases de datos de proveedores para eventos. Tendencias del sector MICE. Fuentes de información primaria y secundaria.
⁹ Adaptado NSCL 260101059 Proyectar el mercado según segmentos y métodos de pronóstico. EN LINEA https://certificados.sena.edu.co/claborales/default.asp#resultado consultado (16/07/2021) ¹⁰ Adaptado NSCL 260101059 Proyectar el mercado según segmentos y métodos de pronóstico. EN LINEA https://certificados.sena.edu.co/claborales/default.asp#resultado consultado (16/07/2021) ¹¹ Adaptado NSCL 260101059 Proyectar el mercado según segmentos y métodos de pronóstico. EN LINEA https://certificados.sena.edu.co/claborales/default.asp#resultado consultado (16/07/2021) ¹² Adaptado NSCL 260101047 Vender productos y servicios de acuerdo con las necesidades del cliente y objetivos comerciales. EN LINEA https://certificados.sena.edu.co/claborales/default.asp#resultado consultado (16/07/2021)	5



La educación es de todos

Mineducación



Marco Nacional de Cualificaciones

Colombia



COMPETENCIA ESPECIFICA	CE02-6-TUHG-TVS-003– Estructurar plan de mercadeo de destinos MICE teniendo en cuenta segmento y manual de procedimientos de las organizaciones ¹³
Elemento de competencia 1. Caracterizar el comportamiento del mercado MICE a partir del análisis del micro y macroentorno y metodología de investigación de mercado. Criterios de desempeño - La definición de métodos de análisis de la información corresponde con objetivos organizacionales y manual de procedimientos. - La consulta de información cumple con metodologías y manual de procedimientos. - La identificación de mercados cumple con segmentos y manual de procedimientos. - La tipificación de la competencia cumple con metodología. - El análisis de variables internas corresponde con metodología. - La elaboración de matrices de diagnóstico corresponde con metodología e información recopilada. - La perfilación de clientes corresponde con información consultada y metodología. - El estudio de las variables del mercado corresponde con metodología.	
Elemento de competencia 2. Proponer estrategias de mercadeo de las organizaciones MICE teniendo en cuenta caracterización y objetivos. Criterios de desempeño - El planteamiento de objetivos de mercadeo corresponde con segmentos y metodología. - La selección de criterios MICE está acorde con las políticas de la organización y manual de procedimientos. - La definición de los segmentos del mercado está acorde con las características del mercado objetivo y el producto. NSCL 260101059¹⁴. - La determinación de los canales de distribución corresponde a la técnica de segmentación del mercado. NSCL 260101059¹⁵. - El planteamiento de las acciones mercadeo online corresponde con la estrategia y normatividad del comercio web. - La integración del destino turístico en la promoción y mercadeo de MICE corresponde con las tendencias del mercado y manual de procedimientos. - La presentación de estrategias de marketing está acorde con el mercado objetivo y manual de procedimientos.	
Elemento de competencia 3. Proyectar posicionamiento de las organizaciones MICE teniendo en cuenta tendencias y plan de mercadeo. Criterios de desempeño	

¹³ Adaptado NCL 260101059 Proyectar el mercado según segmentos y métodos de pronóstico. EN LINEA <https://certificados.sena.edu.co/claborales/default.asp#resultado> consultado (16/07/2021)

¹⁴ Adaptado NSCL 260101059 Proyectar el mercado según segmentos y métodos de pronóstico EN LINEA <https://certificados.sena.edu.co/claborales/default.asp#resultado> consultado (16/07/2021)

¹⁵ Adaptado NSCL 260101059 Proyectar el mercado según segmentos y métodos de pronóstico EN LINEA <https://certificados.sena.edu.co/claborales/default.asp#resultado> consultado (16/07/2021)

6

- La alineación de los actores MICE y destino turístico corresponde con políticas organizacionales y gubernamentales.
- La gestión de los comités de MICE y procedimientos de la cadena de valor cumple con las políticas organizacionales y gubernamentales.
- La definición de criterios de calendarios de MICE y las condiciones de operación corresponde con políticas organizacionales y gubernamentales
- La definición de características y condiciones de espacios físicos del destino MICE cumple con requerimientos del mercado.
- La planeación de los compromisos futuros de espacios corresponde con requerimientos del mercado políticas institucionales.
- La determinación de espacios MICE suplentes está acorde con requerimientos del mercado y políticas institucionales

Contexto de la competencia

- **Recursos utilizados:**
Dispositivos de comunicación con conexión a internet.
Espacios físicos para reuniones y eventos
- **Productos y resultados (evidencias):**
Investigación de mercado
Estrategias de gestión de destino MICE.
Plan de mercadeo.
- **Información requerida (Referentes):**
Fuentes de información.
Estadísticas del sector.
Informes del sector.

COMPETENCIA ESPECIFICA	CE03-6-TUHG-TVS-003– Negociar programas de incentivos, reuniones y eventos teniendo en cuenta niveles de rentabilidad y manual de procedimiento ¹⁶
-------------------------------	--

Elemento de competencia 1. Diseñar estrategias de negociación de incentivos, reuniones y eventos de acuerdo con política de rentabilidad y manual de procedimientos¹⁷

Criterios de desempeño

- La verificación de los requerimientos del mercado MICE cumple con tendencias y protocolos institucionales.
- La definición de objetivos de negociación está acorde con el planteamiento y direccionamiento estratégico de la organización. NSCL 260101071.
- La revisión de la política organizacional está acorde con objetivos y requerimientos de la negociación. NSCL 260101071.

¹⁶ Adoptado 260101071 Negociar portafolio de acuerdo con categoría de producto o servicio. EN LINEA <https://certificados.sena.edu.co/claborales/default.asp#resultado> consultado (16/07/2021)

¹⁷ Adaptado 260101071 Negociar portafolio de acuerdo con categoría de producto o servicio. EN LINEA <https://certificados.sena.edu.co/claborales/default.asp#resultado> consultado (16/07/2021)

- El planteamiento de términos de negociación está acorde con el perfil de la contraparte y políticas de la organización. NSCL 260101071.
- La proyección de acciones y procesos cumple con objetivos de negociación y protocolos institucionales.
- La determinación de instrumentos negociación está acorde con protocolos institucionales.

Elemento de competencia 2. Formalizar alianzas, convenios, tratados con operadores MICE de acuerdo con requerimientos del producto y técnicas de negociación

Criterios de desempeño

- La clasificación de proveedores MICE cumple con criterios técnicos y protocolos institucionales.
- La revisión de las características de los espacios físicos MICE está acorde con los requerimientos del producto y protocolos institucionales.
- La verificación de las condiciones legales de los asociados MICE cumple con la normativa del sector y requerimientos del mercado.
- La comprobación de estándares de calidad de los socios MICE corresponde con normatividad vigente y protocolos de las institucionales.
- La evaluación de tiempo de respuesta a solicitudes MICE cumple con las tendencias del mercado y protocolos institucionales.
- La comparación de ventajas y desventajas de proveedores MICE cumple con manual de procedimiento y protocolos institucionales.
- La definición de acuerdos y alianzas estratégicas cumple con procedimientos organizacionales y objetivos del producto turístico.

Elemento de competencia 3. Estructurar ruedas de negocios teniendo en cuenta segmento y manual de procedimientos de las organizaciones

Criterios de desempeño

- La elección de metodología de selección de socios participantes MICE está acorde con políticas institucionales y naturaleza de las ruedas de negocio.
- La evaluación de portafolio de negocios de socios MICE está acorde con la naturaleza de la rueda de negocio y políticas institucionales
- La elaboración de portafolio del destino MICE está acorde con tendencias del mercado y políticas institucionales.
- El diseño de imagen corporativa del destino MICE está acorde con la naturaleza de la rueda de negocio y políticas institucionales
- La verificación de agendas y citas de negociación está acorde con políticas institucionales.
- La exposición del portafolio MICE del destino está acorde con políticas institucionales.

Contexto de la competencia

- **Recursos utilizados:**
Dispositivos de comunicación con conexión a internet.
Espacios físicos para reuniones y eventos
- **Productos y resultados (evidencias):**
Alianzas y convenios
Eventos de negocios

Propuesta de imagen de destino MICE

- **Información requerida (Referentes):**
Base de datos de proveedores MICE.
Bases de datos de escenarios para eventos MICE.
Normativa del sector.

COMPETENCIA ESPECIFICA CE04-6-TUHG-TVS-003– Desarrollar gestión logística de incentivos, reuniones y eventos teniendo en cuenta manual de procedimientos y políticas de calidad de las organizaciones¹⁸

Elemento de competencia 1. Elaborar presupuestos del montaje de incentivos, reuniones y eventos según manual de procedimientos y niveles de rentabilidad.¹⁹

Criterios de desempeño²⁰

- El cálculo de los precios de productos y servicios corresponde con la normatividad y el mercado turístico.
- La regulación de las ventas y los canales cumple con los criterios administrativos.
- La clasificación de componentes corresponde con parámetros técnicos y normativa financiera. NSCL 210303026
- La selección de variable de componente corresponde con parámetros técnicos y normativa financiera NSCL 210303026
- La cuantificación de variables corresponde con técnicas de cálculo y parámetros técnicos. NSCL 210303026
- La comparación de indicadores corresponde con guía técnica Adoptado de NSCL 210303026
- La comprobación de variables presupuestales corresponde con guía técnica. NSCL 210303026
- La presentación del documento corresponde con guía y procedimiento técnico directo. NCL 210303026
- La consolidación de componentes corresponde con guía técnica y normativa. NSCL 210303026
- La selección de formato de presupuesto corresponde con guía y procedimiento técnico. NSCL 210303026

Elemento de competencia 2. Asignar recursos financieros, logísticos y humanos de acuerdo con el plan de montaje y manual de procedimientos.

Criterios de desempeño²¹

- La organización de recursos cumple con procedimiento técnico y plan financiero. NSCL 210303030
- La estructuración del plan tesorero cumple con guía técnica y métodos de planeación. NSCL 210303030
- La programación de desembolsos corresponde con procedimientos técnico y plan de pagos. NSCL 210303030
- Los cálculos del flujo de caja cumplen con procedimiento técnico. NSCL 210303030
- La validación de información corresponde con procedimientos técnico. NSCL 210303030
- La proyección de inversiones está de acuerdo con guía técnica y plan financiero. NSCL 210303030

¹⁸ Adoptado de NCL 210303026 Elaborar presupuestos de acuerdo con metodología y guía. EN LINEA <https://certificados.sena.edu.co/claborales/default.asp#resultado> consultado (16/07/2021)

¹⁹ Adoptado NCL 210303030 Distribuir recursos monetarios de acuerdo con metodología y Procedimiento técnico. EN LINEA <https://certificados.sena.edu.co/claborales/default.asp#resultado> consultado (16/07/2021)

²⁰ Adoptado de NSCL 210303026 Elaborar presupuestos de acuerdo con metodología y guía. EN LINEA <https://certificados.sena.edu.co/claborales/default.asp#resultado> consultado (16/07/2021)

²¹ Adoptado NSCL 210303030 Distribuir recursos monetarios de acuerdo con metodología y Procedimiento técnico EN LINEA <https://certificados.sena.edu.co/claborales/default.asp#resultado> consultado (16/07/2021)

- La cuantificación de excedentes y déficits corresponde con métodos de medición. NSCL 210303030

Elemento de competencia 3. Supervisar la dispersión de recursos en la operación de incentivos, reuniones y eventos según políticas financieras y manual de procedimientos.²²

Criterios de desempeño

- La revisión del comportamiento de consumos corresponde con métodos de trazabilidad y etapa de proceso.
- La contrastación de inventarios está acorde con técnicas de valoración y métodos de trazabilidad. NSCL 220601076
- La verificación de tiempos de ejecución corresponde con técnicas de valoración y etapa de proceso.
- La distribución de factores corresponde con modelos de gestión y tipo de producción. NSCL 220601076
- La fijación de indicadores corresponde con técnicas de gestión y etapa del proceso. NSCL 220601076
- El cambio de cantidades está acorde con técnicas de valoración y etapa de proceso. NSCL 220601076
- El cruce de variables está acorde con técnicas de análisis y métodos de gestión. NSCL 220601076

Contexto de la competencia

- **Recursos utilizados:**
Dispositivos de comunicación con conexión a internet.
Políticas financieras
- **Productos y resultados (evidencias):**
Presupuesto de eventos.
Estimación de precios de venta.
Evaluación de presupuesto de eventos.
Asignación de presupuesto.
Diseño de indicadores
Cálculos financieros.
Ajustes a presupuestos.
- **Información requerida (Referentes):**
Políticas financieras.
Planes de pago.
Guías de procedimientos financieros.

²² Adoptado de NSCL 220601076 Regular el flujo de recursos de acuerdo con métodos de gestión y plan de producción EN LINEA <https://certificados.sena.edu.co/claborales/default.asp#resultado> consultado (16/07/2021)

	
COMPETENCIA ESPECIFICA	CE05-6-TUHG-TVS-003– Coordinar incentivos, reuniones y eventos teniendo en cuenta manual de procedimientos y políticas de calidad de las organizaciones ²³
Elemento de competencia 1. Liderar el plan de montaje de incentivos, reuniones y eventos de acuerdo con manual de procedimientos y políticas de negociación ²⁴	
Criterios de desempeño - La elaboración del plan de trabajo corresponde con técnicas de planeación Adoptado. NSCL 250801033 - La preparación de la logística del evento corresponde con criterios técnicos y contratación. - La asignación de roles, actividades y tareas al equipo está acorde con los procedimientos y criterios técnicos. - El diseño de planimetría corresponde con requerimientos técnicos. NSCL 250801033 - La organización de recursos cumple con procedimientos y criterios técnicos. NSCL 250801033 - La asignación del presupuesto corresponde con orden de servicio y políticas institucionales - La indicación de actividades está acorde con técnicas de comunicación y criterios técnicos. NSCL 250801033 - El alistamiento de las actividades del plan de trabajo del evento cumple con los criterios técnicos y contrato de servicios. - La asesoría al usuario cumple con protocolos de atención al cliente. NSCL 250801033	
Elemento de competencia 2. Controlar la puesta en marcha de incentivos, reuniones y eventos según cuenta manual de procedimientos y políticas de negociación ²⁵	
Criterios de desempeño - La asignación de responsabilidades corresponde con plan de trabajo y requerimientos técnicos. NSCL 260201076 - La distribución de recursos corresponde con requerimientos técnicos. NSCL 260201076 - La verificación de funcionamiento de equipos está acorde con ficha técnica. NSCL 260201076 - La comunicación de directrices está acorde con técnicas de comunicación y normativa. NSCL 260201076 - La revisión de espacios cumple con especificaciones técnicas. NSCL 260201076 - La ubicación de proveedores está acorde con técnicas de comunicación y requerimientos. NSCL 260201076 - La resolución de conflictos corresponde con protocolos y códigos de ética. NSCL 260201076 - La consecución de material logístico corresponde con protocolos de contingencia. NSCL 260201076 - El monitoreo de actividades está acorde con técnicas de supervisión. NSCL 250801033	
Elemento de competencia 3. Evaluar niveles de satisfacción de participantes a incentivos, reuniones y eventos de acuerdo con políticas de servicio y manual de procedimientos	
Criterios de desempeño ²⁶	
²³ Adoptado de NSCL 250801033 Coordinar eventos recreativos según estándares técnicos y normativa EN LINEA https://certificados.sena.edu.co/claborales/default.asp#resultado consultado (16/07/2021) ²⁴ Adoptado de NSCL 250801033 Coordinar eventos recreativos según estándares técnicos y normativa EN LINEA https://certificados.sena.edu.co/claborales/default.asp#resultado consultado (16/07/2021) ²⁵ Adoptado de NSCL 260201076 Dirigir eventos de acuerdo con parámetros técnicos y normativa EN LINEA https://certificados.sena.edu.co/claborales/default.asp#resultado consultado (16/07/2021) ²⁶ Adoptado de NSCL 260201076 Dirigir eventos de acuerdo con parámetros técnicos y normativa EN LINEA https://certificados.sena.edu.co/claborales/default.asp#resultado consultado (16/07/2021)	

	
COMPETENCIA ESPECIFICA	CE06-6-TUHG-TVS-003– Dirigir las estrategias comerciales, administrativas y operativas de las oficinas privadas y públicas MICE teniendo en cuenta manual de procedimientos
Elemento de competencia 1. Establecer parámetros de gestión administrativa de bureaux, centros de convenciones y organizaciones de eventos de acuerdo con manual de procedimientos	
Criterios de desempeño - La revisión del diagnóstico de rentabilidad anual por ingresos de MICE corresponde con protocolos institucionales. - La propuesta de acciones administrativas está acorde con los protocolos institucionales. - La definición de aspectos de control de las reservas de plazas MICE corresponde con los protocolos institucionales. - La regulación de las plazas MICE cumple con los criterios administrativos y protocolos institucionales. - La caracterización de productos MICE cumple con tendencias y protocolos institucionales. - La socialización del plan administrativo corresponde con criterios de calidad y los protocolos institucionales.	
Contexto de la competencia Recursos utilizados: Dispositivos de comunicación con conexión a internet. Espacios físicos para reuniones y eventos Equipos para eventos. Productos y resultados (evidencias): Plan de trabajo. Asesoría a usuarios Tabulación de encuestas. Planimetría de eventos. Asignación de funciones y responsabilidades. Coordinación de equipos de trabajo. Listas de verificación Información requerida (Referentes): Encuestas de satisfacción. Manuales de procedimientos	
Adoptado de NSCL 250801033 Coordinar eventos recreativos según estándares técnicos y normativa EN LINEA https://certificados.sena.edu.co/claborales/default.asp#resultado consultado (16/07/2021)	



La educación es de todos

Mineducación



Marco Nacional de Cualificaciones

Colombia



Elemento de competencia 2. Proyectar estrategia de mercadeo de bureaux, centros de convenciones y dependencias organizaciones de eventos según manual de procedimientos Criterios de desempeño - La revisión de los portafolios MICE del destino corresponde con prospección del mercado y protocolos institucionales. - La presentación de espacios MICE cumple con la política del destino y protocolos institucionales. - La preparación de propuestas de oferta MICE está acorde con protocolos institucionales y tendencias del mercado. - La aplicación de estrategias y métodos de ventas cumple con objetivos de la organización y protocolos de las instituciones. - La definición de condiciones de comunicación en la venta por medios digitales cumple con los criterios técnicos y normativa. - El diseño de estrategias en cierre de ventas está acorde con los protocolos institucionales
Elemento de competencia 3. Desarrollar intermediación con oficinas de MICE internacional teniendo en cuenta manual de procedimientos y políticas de negociación. Criterios de desempeño - La vigilancia de la entrega de servicios pactados corresponde con criterios de calidad y manual de procedimientos. - La atención de prioridades individuales de clientes MICE corresponde con los criterios de calidad y protocolos institucionales. - La producción de los servicios de MICE corresponde con el cronograma y los criterios pactados. - La prestación del servicio MICE corresponde con los protocolos institucionales. - La gestión de la información referente al MICE cumple con los criterios calidad y protocolos institucionales. - La verificación del avance de gestión del MICE está acorde con lo pacto en la negociación y protocolos institucionales. Contexto de la competencia Recursos utilizados: Espacios para eventos MICE. Dispositivos TIC Productos y resultados (evidencias): Productos MICE caracterizados. Propuestas comerciales. Contactos comerciales. Información requerida (Referentes): Portafolios del Bureaux Diagnósticos empresariales. Portafolio de servicios.

13

	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="1186 267 1354 332"> COMPETENCIA ESPECIFICA </td><td data-bbox="1354 267 2047 332"> CE07-6-TUHG-TVS-003-- Gestionar incentivos, reuniones y eventos nacionales e internacionales teniendo en cuenta la oferta local del destino y manual de procedimientos²⁷ </td></tr> <tr> <td colspan="2" data-bbox="1186 349 2047 397"> Elemento de competencia 1. Buscar incentivos, reuniones y eventos de acuerdo con manual de funciones y protocolos de la organización </td></tr> <tr> <td colspan="2" data-bbox="1186 438 2047 633"> Criterios de desempeño - La consulta de procesos de licitación con herramientas tecnológicas está acorde con características del producto y tendencias del mercado. - El alistamiento de MICE cumple con procedimientos técnicos y criterios de calidad en la licitación - La operación de aplicaciones y sistemas GDS en la organización de las ofertas MICE cumple con criterios técnicos, y protocolos institucionales. - La caracterización de las ofertas MICE está acorde con requerimientos técnicos de los proponentes y protocolos institucionales </td></tr> <tr> <td colspan="2" data-bbox="1186 641 2047 690"> Elemento de competencia 2. Estructurar propuesta de incentivos, reuniones y eventos teniendo en cuenta requerimientos técnicos solicitados por los oferentes </td></tr> <tr> <td colspan="2" data-bbox="1186 730 2047 998"> Criterios de desempeño - La verificación de requisitos legales y operativos de oferentes MICE cumple con criterios técnicos y protocolos institucionales. - La identificación de capacidades operativas MICE corresponde con solicitudes y protocolos institucionales. - La descripción de servicios MICE está acorde con requerimientos de la licitación y protocolos institucionales en la oferta. - La documentación de información de MICE y destino cumple con solicitudes técnicas y protocolos institucionales. - La determinación de los socios MICE corresponde con características del oferente y protocolos institucionales. - El intercambio de condiciones está acorde con la política comercial y técnicas de comunicación </td></tr> <tr> <td colspan="2" data-bbox="1186 1006 2047 1055"> Elemento de competencia 3. Ejecutar recursos públicos y privados en incentivos, reuniones y eventos de acuerdo con políticas de negociación y manual de procedimientos </td></tr> <tr> <td colspan="2" data-bbox="1186 1096 2047 1193"> Criterios de desempeño²⁸ - La valoración de condiciones cumple con lineamientos del servicio y proceso de venta. NSCL 260101047 - La comprobación de requerimientos del cliente está acorde con características del producto y de la venta. NSCL 260101047 </td></tr> </table>	COMPETENCIA ESPECIFICA	CE07-6-TUHG-TVS-003-- Gestionar incentivos, reuniones y eventos nacionales e internacionales teniendo en cuenta la oferta local del destino y manual de procedimientos ²⁷	Elemento de competencia 1. Buscar incentivos, reuniones y eventos de acuerdo con manual de funciones y protocolos de la organización		Criterios de desempeño - La consulta de procesos de licitación con herramientas tecnológicas está acorde con características del producto y tendencias del mercado. - El alistamiento de MICE cumple con procedimientos técnicos y criterios de calidad en la licitación - La operación de aplicaciones y sistemas GDS en la organización de las ofertas MICE cumple con criterios técnicos, y protocolos institucionales. - La caracterización de las ofertas MICE está acorde con requerimientos técnicos de los proponentes y protocolos institucionales		Elemento de competencia 2. Estructurar propuesta de incentivos, reuniones y eventos teniendo en cuenta requerimientos técnicos solicitados por los oferentes		Criterios de desempeño - La verificación de requisitos legales y operativos de oferentes MICE cumple con criterios técnicos y protocolos institucionales. - La identificación de capacidades operativas MICE corresponde con solicitudes y protocolos institucionales. - La descripción de servicios MICE está acorde con requerimientos de la licitación y protocolos institucionales en la oferta. - La documentación de información de MICE y destino cumple con solicitudes técnicas y protocolos institucionales. - La determinación de los socios MICE corresponde con características del oferente y protocolos institucionales. - El intercambio de condiciones está acorde con la política comercial y técnicas de comunicación		Elemento de competencia 3. Ejecutar recursos públicos y privados en incentivos, reuniones y eventos de acuerdo con políticas de negociación y manual de procedimientos		Criterios de desempeño²⁸ - La valoración de condiciones cumple con lineamientos del servicio y proceso de venta. NSCL 260101047 - La comprobación de requerimientos del cliente está acorde con características del producto y de la venta. NSCL 260101047	
COMPETENCIA ESPECIFICA	CE07-6-TUHG-TVS-003-- Gestionar incentivos, reuniones y eventos nacionales e internacionales teniendo en cuenta la oferta local del destino y manual de procedimientos ²⁷														
Elemento de competencia 1. Buscar incentivos, reuniones y eventos de acuerdo con manual de funciones y protocolos de la organización															
Criterios de desempeño - La consulta de procesos de licitación con herramientas tecnológicas está acorde con características del producto y tendencias del mercado. - El alistamiento de MICE cumple con procedimientos técnicos y criterios de calidad en la licitación - La operación de aplicaciones y sistemas GDS en la organización de las ofertas MICE cumple con criterios técnicos, y protocolos institucionales. - La caracterización de las ofertas MICE está acorde con requerimientos técnicos de los proponentes y protocolos institucionales															
Elemento de competencia 2. Estructurar propuesta de incentivos, reuniones y eventos teniendo en cuenta requerimientos técnicos solicitados por los oferentes															
Criterios de desempeño - La verificación de requisitos legales y operativos de oferentes MICE cumple con criterios técnicos y protocolos institucionales. - La identificación de capacidades operativas MICE corresponde con solicitudes y protocolos institucionales. - La descripción de servicios MICE está acorde con requerimientos de la licitación y protocolos institucionales en la oferta. - La documentación de información de MICE y destino cumple con solicitudes técnicas y protocolos institucionales. - La determinación de los socios MICE corresponde con características del oferente y protocolos institucionales. - El intercambio de condiciones está acorde con la política comercial y técnicas de comunicación															
Elemento de competencia 3. Ejecutar recursos públicos y privados en incentivos, reuniones y eventos de acuerdo con políticas de negociación y manual de procedimientos															
Criterios de desempeño²⁸ - La valoración de condiciones cumple con lineamientos del servicio y proceso de venta. NSCL 260101047 - La comprobación de requerimientos del cliente está acorde con características del producto y de la venta. NSCL 260101047															

²⁷ Adoptado de NCL 260101047 Vender productos y servicios de acuerdo con las necesidades del cliente y objetivos comerciales EN LINEA <https://certificados.sena.edu.co/claborales/default.asp#resultado> consultado (16/07/2021)

²⁸ Adoptado de NSCL 260101047 Vender productos y servicios de acuerdo con las necesidades del cliente y objetivos comerciales EN LINEA <https://certificados.sena.edu.co/claborales/default.asp#resultado> consultado (16/07/2021)

 La educación es de todos Mineducación  Marco Nacional de Cualificaciones Colombia 			 La educación es de todos Mineducación  Marco Nacional de Cualificaciones Colombia 		
	- Código de ética mundial del turismo - Objetivos sostenibles del milenio.				
	Competencia Competencias ciudadanas		Duración		
	- Liderazgo - Ética - Valores. - Manejo de conflictos. - Responsabilidad social. - Equidad		0,5 créditos		
	Competencias Transversales				
	Habilidades en el uso de las TIC				
	Módulo	Resultados de Aprendizaje	Duración		
	Gestionar información a gran escala en tiempo razonable de acuerdo con infraestructuras, tecnologías y servicios disponibles	RA1: Clasifica grandes volúmenes de datos a partir de los criterios de Procedencia y estructura.	2 créditos		
		RA2: Aplica técnicas en la captura y recuperación de datos de acuerdo con necesidades de información.			
		RA3: Identifica tendencias globales y patrones de los datos a partir de entornos de trabajo de datos masivos.			
		RA4: Selecciona técnicas de almacenamiento de datos en función de la arquitectura del modelo de minería de datos.			
	Protección de Salud y el medio ambiente				
	Módulo	Resultados de Aprendizaje	Duración		
	Gestión del plan de protección ambiental	RA1: Formula acciones de mitigación de riesgos ambientales según el plan de protección ambiental de la organización.	1 crédito		
		RA2: Selecciona estrategias de protección ambiental según los riesgos identificados y la normativa ambiental vigente.			
		RA3: Establece mecanismos de seguimiento del plan de protección			

16

 La educación es de todos Mineducación  Marco Nacional de Cualificaciones Colombia 			 La educación es de todos Mineducación  Marco Nacional de Cualificaciones Colombia 		
		ambiental acorde con los lineamientos de la organización.			
		RA4: Evalúa los riesgos derivados de su actividad, analizando las condiciones de trabajo y los factores de riesgo presentes en su entorno laboral.			
Cultura emprendedora y empresarial					
Módulo	Resultados de Aprendizaje	Duración			
Proponer ideas y buscar oportunidades	RA1: Aprovecha oportunidades que responden a retos y necesidades contrastando los intereses de los diferentes grupos de interés, experimentando y usando técnicas de aproximación y solución de problemas de manera creativa.	2 créditos			
Manejar recursos	RA2: Inspira a otros a trabajar duro en sus objetivos y obtener juntos los recursos necesarios a partir de la actividad de creación de valor.				
Educación financiera y económica	RA3: Construye indicadores financieros y emite concepto sobre el flujo de fondos requerido a partir de un proyecto complejo.				
Pasar a la acción	RA4: Incorpora los objetivos de corto, mediano y largo plazo y redefine prioridades y planes de acción teniendo en cuenta las circunstancias cambiantes.				
Manejar la incertidumbre, la ambigüedad y el riesgo	RA5: Compara las actividades de creación de valor basado en la evaluación de riesgos.				
Capacidad de innovación e investigación					
Módulo	Resultados de Aprendizaje	Duración			

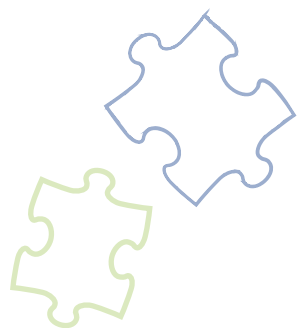
17

	Innovación y desarrollo	RA1: Explica los principios y conceptos que sustentan los procedimientos, procesos, sistemas y metodologías de la profesión. RA2: Aborda desde nuevos enfoques los problemas y/o necesidades, planteando soluciones y alternativas que generen valor, de acuerdo con criterios de viabilidad establecidos. RA3: Desarrolla procesos de mejoramiento de productos y servicios de su campo profesional de acuerdo con requerimientos definidos, oportunidades de mercado y metodologías de desarrollo de productos y servicios. RA4: Identifica y resuelve problemas en entornos nuevos o emergentes, de manera innovadora, dentro de contextos Variados	2 créditos
--	-------------------------	--	------------

3. REFERENTES PARA LA EDUCACIÓN Y FORMACIÓN	
CE01-6-TUHG-TVS-003 – Diseñar oferta comercial de eventos, reuniones e incentivos teniendo en cuenta tendencias del mercado y análisis del sector	
Duración créditos: 3 créditos	Duración en horas:
Resultado de aprendizaje 1. Determinar escenarios de acuerdo con manuales de procedimientos.	
Resultado de aprendizaje 2. Identificar el comportamiento de precios de acuerdo con variables macroeconómicas.	
Resultado de aprendizaje 3. Proyectar la demanda de incentivos, reuniones y eventos según segmentación del mercado.	
Resultado de aprendizaje 4. Caracterizar la demanda teniendo en cuenta el mercado objetivo.	

Resultado de aprendizaje 5. Estructurar el portafolio de productos, incentivos, reuniones y eventos teniendo en cuenta la caracterización del cliente.	
CE02-6-TUHG-TVS-003 – Estructurar plan de mercadeo de destinos MICE teniendo en cuenta segmento y manual de procedimientos de las organizaciones	
Duración créditos: 4 créditos	Duración en horas:
Resultado de aprendizaje 1. Segmentar el mercado de acuerdo con características y objetivos del producto.	
Resultado de aprendizaje 2. Determinar canales de distribución según segmentación del mercado.	
Resultado de aprendizaje. Definir el plan de mercadeo de acuerdo con el manual de procedimientos.	
Resultado de aprendizaje 4. Proyectar estrategias de marketing teniendo en cuenta las tendencias del mercado.	
Resultado de aprendizaje 5. Definir estrategias de posicionamiento de productos, incentivos, reuniones y eventos de acuerdo con políticas organizacionales.	
CE03-6-TUHG-TVS-003 – Negociar programas de incentivos, reuniones y eventos teniendo en cuenta niveles de rentabilidad y manual de procedimiento	
Duración créditos: 3 créditos	Duración en horas:
Resultado de aprendizaje 1. Determinar parámetros de negociación teniendo en cuenta políticas organizacionales.	
Resultado de aprendizaje 2. Definir objetivos de negociación de acuerdo con la planeación estratégica.	
Resultado de aprendizaje 3. Establecer términos de negociación según manual de procedimientos.	
Resultado de aprendizaje 4. Evaluar condiciones comerciales de proveedores MICE teniendo en cuenta protocolos institucionales.	
Resultado de aprendizaje 5. Desarrollar estudio comparativo con base en tendencias del mercado.	
Resultado de aprendizaje 6. Establecer negociaciones estratégicas de acuerdo con procedimientos organizacionales.	
Resultado de aprendizaje 7. Configurar espacios comerciales de negociación según políticas institucionales.	
CE04-6-TUHG-TVS-003 – Desarrollar gestión logística de incentivos, reuniones y eventos teniendo en cuenta manual de procedimientos y políticas de calidad de las organizaciones	
Duración créditos: 3 créditos	Duración en horas:
Resultado de aprendizaje 1. Esquematizar el presupuesto de acuerdo con procedimientos financieras.	
Resultado de aprendizaje 2. Presentar el presupuesto según formato y procedimiento técnico.	
Resultado de aprendizaje 3. Gestionar recursos financieros teniendo en cuenta proyección de inversiones.	
Resultado de aprendizaje 4. Verificar la entrega de recursos teniendo en cuenta metas de gestión.	

	
CE05-6-TUHG-TVS-003– Coordinar incentivos, reuniones y eventos teniendo en cuenta manual de procedimientos y políticas de calidad de las organizaciones	
Duración créditos: 5 créditos	Duración en horas:
Resultado de aprendizaje 1. Definir plan de trabajo de acuerdo con criterios técnicos de contratación.	
Resultado de aprendizaje 2. Establecer planimetría del evento según requerimientos técnicos.	
Resultado de aprendizaje 3. Asignar actividades, roles y tareas al equipo de trabajo de acuerdo con políticas institucionales y criterios técnicos.	
Resultado de aprendizaje 4. Coordinar montaje teniendo en cuenta la logística contratada.	
Resultado de aprendizaje 5. Medir niveles de satisfacción del cliente de acuerdo con instrumentos de medición y métodos de evaluación.	
Resultado de aprendizaje 6. Elaborar informes según criterios técnicos.	
CE06-6-TUHG-TVS-003– Dirigir las estrategias comerciales, administrativas y operativas de las oficinas privadas y públicas MICE teniendo en cuenta manual de procedimientos	
Duración créditos: 2 créditos	Duración en horas:
Resultado de aprendizaje 1. Estructurar planes administrativos de acuerdo con el diagnóstico de rentabilidad.	
Resultado de aprendizaje 2. Definir estrategias de venta de acuerdo con objetivos y condiciones de comunicación. Ofertar productos MICE según tendencias de mercado y métodos de ventas.	
Resultado de aprendizaje 3. . Ofertar productos MICE según tendencias de mercado y métodos de ventas	
Resultado de aprendizaje 4. Supervisar los servicios pactados con clientes MICE según protocolos institucionales.	
CE07-6-TUHG-TVS-003– Gestionar incentivos, reuniones y eventos nacionales e internacionales teniendo en cuenta la oferta local del destino y manual de procedimientos	
Duración créditos: 2 créditos	Duración en horas:
Resultado de aprendizaje 1. Caracterizar las licitaciones MICE de acuerdo con requerimientos técnicos de los proponentes.	
Resultado de aprendizaje 2. Gestionar procesos de licitación teniendo en cuenta herramientas tecnológicas.	
Resultado de aprendizaje 3. Definir los oferentes MICE según capacidades operativas.	
Resultado de aprendizaje 4. Determinar acuerdos de venta según procedimientos técnicos.	
20	

	
4. PARÁMETROS DE CALIDAD	
REQUISITOS DE INGRESO O ACCESO A LA CUALIFICACIÓN	Profesional universitario con título correspondiente a las áreas relacionadas con el campo de estudio.
PROFESIÓN REGULADA Y NORMATIVA ASOCIADA	Realizada la revisión legal, sobre la regulación del desempeño en este perfil ocupacional, se encontró que aquellas profesiones establecidas en el campo del conocimiento de la administración de empresas requieren tarjeta profesional para ser contratado.
	
21	

Formato de identificación del nivel, la vía de cualificación y el nivel de competencia según la CUOC.

Teniendo en cuenta los datos expuestos en el siguiente gráfico, responda:

REFERENTES				VÍAS DE CUALIFICACIÓN				
CIU ACTIVIDAD ECONOMICA A. Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca B. Industrias extractivas. C. Industrias manufactureras. D. Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado. E. Suministro de agua; actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación. F. Construcción. G. Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas. H. Transporte y almacenamiento. I. Alojamiento y servicios de comida (Restaurantes). J. Información y comunicaciones. K. Actividades financieras y de seguros. L. Actividades inmobiliarias. M. Actividades profesionales, científicas y técnicas. N. Actividades de servicios administrativos y de apoyo. O. Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria. P. Educación. Q. Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social. R. Actividades artísticas, de entretenimiento y recreación. S. Otras actividades de servicios. T. Actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico. U. Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales.	CUOC NIVEL DE COMPETENCIAS	CINE NIVEL DE EDUCACIÓN	MNC NIVEL DE CUALIFICACIÓN DECRETO 1649/2021	VIA EDUCATIVA FORMAL LEY 30/92-LEY 115/94 ETDH LEY 1060/2006 129 / 23 FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL SENA LEY 119 / 94		VIA DEL SUBSISTEMA DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO FORMACIÓN PARA EL TRABAJO DECRETO 1650/2021	VIA DE CUALIFICACIÓN RECONOCIMIENTO DE APRENDIZAJES PREVIOS RAP MECANISMO DE RAP DECRETO 2244/2023	
	4	8 EDUCACIÓN TERCARIA	8	SUPERIOR	DOCTORADO			
		7 EDUCACIÓN TERCARIA	7		MAESTRÍA	ESPECIALIZACIÓN MÉDICA		
		6 EDUCACIÓN TERCARIA	6		PROFESIONAL UNIVERSITARIO	ESPECIALIZACIÓN UNIVERSITARIA		
	3	5 EDUCACIÓN TERCARIA	5	NO SUPERIOR	TECNOLOGÍA TÉCNICO PROFESIONAL	ESPECIALIZACIÓN TÉCNICA Y TECNOLÓGICA		
		4 EDUCACIÓN TERCARIA	4		NORMALISTA SUPERIOR			
	2	3	3		BACHILLER TÉCNICO BACHILLER ACADÉMICO			
		2	2		BÁSICA SECUNDARIA			
	1	1	1		BÁSICA PRIMARIA			
			9 EDUCACIÓN TERCARIA			PROGRAMAS ETCM TÉCNICOS LABORALES ONOCIENTOS ACADÉMICOS		
						PROGRAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL		
							NIVEL 7. TÉCNICO EXPERTO NIVEL 6. TÉCNICO ESPECIALISTA NIVEL 5. TÉCNICO AVANZADO NIVEL 4. TÉCNICO INTERMEDIO NIVEL 3. TÉCNICO BÁSICO NIVEL 2. CERTIFICADO DE AYUDANTE NIVEL 1. CERTIFICADO DE HABILITACIÓN LABORAL	

26 ÁREAS DE CUALIFICACIÓN

CIU: CLASIFICACIÓN INDUSTRIAL INTERNACIONAL UNIFORME DE TODAS LAS ACTIVIDADES ECONOMICAS

CUOC: CLASIFICACIÓN UNICA DE OCHPACIONES PARA COLOMBIA

CINE: CLASIFICACIÓN INTERNACIONAL NORMALIZADA DE EDUCACIÓN MNC: MARCO NACIONAL DE CUALIFICACIONES

- Identifique la ocupación que es de interés para la formación: marque con una X el nivel de competencia en la columna CUOC.
- Identifique el nivel del MNC correspondiente con la oferta: marque con una X el nivel de competencia en la columna MNC.
- Identifique el tipo de oferta que corresponde con el nivel de competencia: marque con una X sobre el tipo de oferta (según la vía de cualificación).

Formato de análisis de capacidades institucionales para el diseño curricular basado en cualificaciones

Objetivo: Identificar las fortalezas, brechas y las oportunidades de mejora institucional para la implementación y sostenibilidad de diseños curriculares basados en cualificaciones, mediante la definición de acciones concretas orientadas al fortalecimiento institucional.

Programa: _____

Área de cualificación: _____

Fecha: _____

Equipo participante:

Nombres y apellidos	Cargo	Correo electrónico

Escala de valoración

Responda las preguntas teniendo en cuenta la siguiente escala:

Valor	Nivel de desarrollo
1	No existe o es incipiente
2	Existe parcialmente
3	Existe y funciona adecuadamente
4	Existe, está consolidado y genera innovación

Gestión institucional

Aspecto a evaluar	Preguntas orientadoras	Valoración (1-4)	Evidencias encontradas	Fortalezas	Brechas identificadas	Acciones de fortalecimiento	Responsable	Tiempo
Articulación con el sector productivo	¿Existen mecanismos permanentes de relacionamiento con empresas y gremios?							
Reconocimiento de cualificaciones y aprendizajes	¿La institución cuenta con procedimientos para homologación, RATC o reconocimiento de aprendizajes?							

Aspecto a evaluar	Preguntas orientadoras	Valoración (1-4)	Evidencias encontradas	Fortalezas	Brechas identificadas	Acciones de fortalecimiento	Responsable	Tiempo
Flexibilidad administrativa	¿Los procedimientos facilitan ajustes curriculares oportunos?							
Flexibilidad financiera	¿Existen recursos para actualización curricular e innovación?							
Aseguramiento de la calidad	¿Los sistemas de calidad incorporan el enfoque por cualificaciones?							
Convenios interinstitucionales	¿Existen alianzas para movilidad, prácticas o doble titulación?							

Conclusiones sobre la gestión institucional

Diseño curricular

Aspecto a evaluar	Preguntas orientadoras	Valoración (1-4)	Evidencias encontradas	Fortalezas	Brechas identificadas	Acciones de fortalecimiento	Responsable	Tiempo
Innovación curricular	¿Se incorporan metodologías activas y nuevos enfoques pedagógicos?							
Flexibilidad curricular	¿Es posible ajustar duración, secuencia o modalidades de los programas?							
Diseño basado en resultados de aprendizaje	¿Los programas se estructuran desde competencias y resultados de aprendizaje?							

Aspecto a evaluar	Preguntas orientadoras	Valoración (1-4)	Evidencias encontradas	Fortalezas	Brechas identificadas	Acciones de fortalecimiento	Responsable	Tiempo
Investigación aplicada	¿El currículo promueve la solución de problemas reales del sector?							
Ambientes multifuncionales	¿Los ambientes permiten distintos usos y experiencias de aprendizaje?							
Integración teoría-práctica	¿El currículo favorece experiencias contextualizadas?							

Conclusiones sobre diseño curricular

Docentes

Aspecto a evaluar	Preguntas orientadoras	Valoración (1-4)	Evidencias encontradas	Fortalezas	Brechas identificadas	Acciones de fortalecimiento	Responsable	Tiempo
Experiencia sectorial	¿Los docentes conocen el entorno productivo?							
Diseño por competencias	¿Tienen capacidades para formular resultados de aprendizaje y evidencias?							
Investigación aplicada	¿Lideran proyectos vinculados con necesidades del entorno?							
Metodologías activas	¿Utilizan estrategias centradas en el estudiante?							
Evaluación por competencias	¿Diseñan instrumentos alineados con desempeños esperados?							
Acompañamiento a proyectos formativos	¿Orientan procesos integradores y experiencias reales?							

Conclusiones sobre las capacidades docentes

Ambientes de aprendizaje

Aspecto a evaluar	Preguntas orientadoras	Valoración (1-4)	Evidencias encontradas	Fortalezas	Brechas identificadas	Acciones de fortalecimiento	Responsable	Tiempo
Integración teoría-práctica	¿Los espacios permiten aprender haciendo?							
Recursos especializados	¿Se dispone de equipos, herramientas y tecnologías pertinentes?							
Flexibilidad de uso	¿Los ambientes pueden adaptarse a diferentes metodologías?							
Innovación tecnológica	¿Se incorporan recursos digitales y simuladores?							
Metodologías diversas	¿Los espacios favorecen trabajo colaborativo, proyectos y experimentación?							
Reflexión y aprendizaje autónomo	¿Existen condiciones para el análisis, la retroalimentación y la autoevaluación?							

Conclusiones sobre los ambientes de aprendizaje

Ambientes de aprendizaje

Conclusiones de análisis del equipo de diseño curricular

¿Cuáles son las principales fortalezas institucionales para implementar currículos basados en cualificaciones?

¿Cuáles son las capacidades que deben fortalecerse para garantizar la pertinencia, flexibilidad y sostenibilidad del currículo?

¿Cuáles son las decisiones prioritarias que deben adoptarse antes de iniciar o actualizar el diseño curricular?

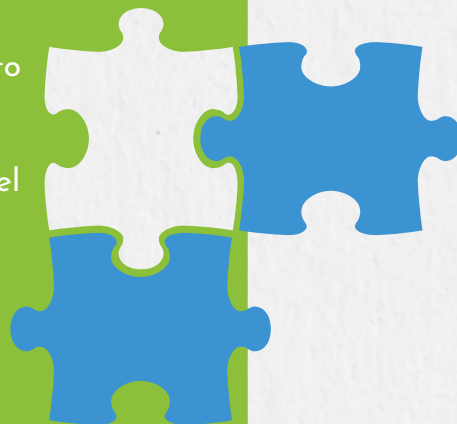
Firma de los participantes:

Tabla de créditos sugeridas según el nivel de cualificación para la vía educativa

	Títulos o certificados del Sistema Educativo-ETDH	Nivel MNC	Mínimo	Máximo
Certificado de Competencias	Certificado Técnico Laboral por competencias Nivel I	1	400	600
Certificado de Técnico Laboral	Certificado Técnico Laboral por competencias Nivel II	2	600	800
Certificado de Técnico Laboral	Certificado Técnico Laboral por competencias Nivel III	3	800	1200
Certificado de Técnico Laboral	Certificado Técnico Laboral por competencias Nivel IV	4	1200	1800
Título de Técnico Profesional	Título de Técnico Profesional	5	65	75
Título de Tecnólogo	Título de Tecnólogo	5	80	105
Título de Especialización Técnica Profesional	Título de Especialización Técnica Profesional	5	16	32
Título de Especialización Tecnológica	Título de Especialización Tecnológica	5	16	32
Título de Profesional Universitario	Título de Profesional Universitario	6	120	170
Título de Pregrado en Artes (equivalente a Maestro en Artes)	Título de Pregrado en Artes (equivalente a Maestro en Artes)	6	120	170
Título de Licenciado	Título de Licenciado	6	160	167
Título de Especialización	Título de Especialización	6	20	32
Título de Especialización médica	Título de Especialización médica	7	32+	
Título de Magíster	Título de Magíster	7	35	75
Título de Doctorado	Título de Doctorado	8	4 años	

Fuente: Ministerio de Educación Nacional (2025).

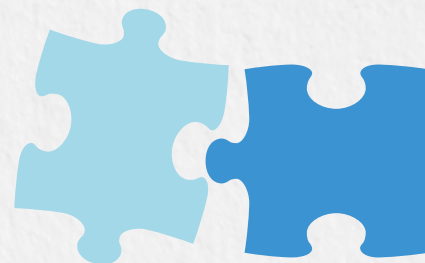
La guía para el diseño curricular basado en cualificaciones tiene como propósito orientar, de manera práctica, clara y de fácil lectura, el diseño y fortalecimiento de programas educativos y formativos alineados con las necesidades actuales y futuras del sector productivo, las dinámicas sociales y las trayectorias de aprendizaje de las personas a lo largo de la vida.



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