Educación

PNUD

50 AÑOS 1974 - 2024 COLOMBIA



BRECHAS DE CAPACIDADES DEL TALENTO HUMANO EN EL ÁREA DE CUALIFICACIÓN SERVICIOS PERSONALES Y A LA COMUNIDAD

SEPC

Marco Nacional de Cualificaciones Colombia

Contenido

INTRODUCCIÓN 7

OBJETIVOS 9

Objetivos específicos 10

1. ANÁLISIS DE LA DEMANDA LABORAL: ¿QUÉ NECESITA EL SECTOR PRODUCTIVO? 11

1.1. Características del sector productivo 11

1.1.1. Empresas asociadas al área de cualificación servicios personales y a la comunidad - SEPC 11

1.1.2. Clúster y gremios asociados 14

1.2. Demanda Actual 21

1.2.1. Análisis a partir de fuentes secundarias. 21

1.2.2. Análisis a partir de fuentes primarias 41

1.2.3. Demanda Laboral Satisfecha 46

Demanda Laboral Insatisfecha 47

1.3. Demanda futura: Prospectiva laboral 1

1.3.1. Descripción metodológica 1

1.3.2. Análisis bibliométrico para el área de cualificación 2

1.3.3. Identificación y descripción de tendencias 6

1.3.4. Validación y análisis de tendencias a partir del IMI 17

2. OFERTA EDUCATIVA DEL ÁREA DE CUALIFICACIÓN SERVICIOS PERSONALES Y A LA COMUNIDAD (SEPC). 3

2.1. Descripción de la metodología 1

2.2. Análisis Cuantitativo 1

2.2.1. Número de instituciones educativas por territorio 1

2.2.2. Número de instituciones educativas por nivel educativo 1

2.2.3. Número de programas por territorio ES- ETDH 2

2.2.4. Número de programas por nivel educativo 2

2.2.5. Número de matriculados y egresados 3

2.3. Educación superior- ES- 6

2.3. Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano- ETDH 12

2.4. Programas de Formación Profesional Integral – Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) 15

2.5. Educación Continua o Informal. 18

2.6. Análisis cualitativo 20

2.6.1. Análisis cualitativo de Programas de Educación Superior. 20

2.6.2. Análisis cualitativo de Programas de Educación ETHD. 1

2.6.3. Análisis cualitativo de Programas de Educación SENA. 1

2.6.4. Análisis cualitativo de programas de educación informal 3

2.7. análisis desde fuentes primarias 4

2.7.1. Descripción de la muestra 4

2.7.2. Relacionamiento con el sector productivo y el mercado laboral 5

2.7.3. Estrategias para fortalecer el empleo en egresados 6

2.7.4. Identificación de brechas y acciones para el cierre 6

2.7.5. Análisis de programas de formación 7

2.7.6. Programas faltantes 8

3. ANÁLISIS DE BRECHAS DE CAPITAL HUMANO: ¿Cuál es el desajuste entre la demanda y la oferta? 9

3.1. a partir de indicadores cuantitativos 9

Brechas de cantidad 10

3.2. a partir de indicadores cualitativos 33

Conclusiones 47

Referencias 50

Anexos 58

Anexo 1: Caracterización del perfil ocupacional y brechas de capital humano del subsector de tatuadores 58

Anexo 2: Resultado entrevistas frecuencia por OCUPACIÓN (CUOC) 59

Anexo 3: Análisis de muestra de los Programas de Educación Superior relacionados con los SEPC, a partir de competencias y perfil ocupacional 60

Anexo 4: Análisis de muestra de los Programas de Educación ETDH relacionados con los SEPC, a partir de competencias y perfil ocupacional 63

Anexo 5: Análisis de muestra de los Programas SENA relacionados con los SEPC, a partir de competencias y perfil ocupacional 71

Anexo 6: Complemento BKH cualitativas subsector de astrología y mancias. ... 75

Lista de figuras

FIGURA 1.FASES METODOLÓGICAS PARA EL DISEÑO DE CUALIFICACIONES. 8
FIGURA 2.DESTREZAS POR NIVEL DE COMPETENCIA 28
FIGURA 3. COMPETENCIAS TRANSVERSALES MÁS DEMANDADAS 38
FIGURA 4.COMPETENCIAS DIGITALES MÁS DEMANDADAS 39
FIGURA 5. FASES ANÁLISIS DE PROSPECTIVA LABORAL 1
FIGURA 6. NUBE DE PALABRAS 3
FIGURA 7. TENDENCIA DE TÉRMINOS CLAVE 4
FIGURA 8. CO-OCURRENCIA DE PALABRAS CLAVE DE INVESTIGACIÓN 5
FIGURA 9. PRODUCCIÓN CIENTÍFICA POR PAÍS. 6
FIGURA 10. VÍAS DE CUALIFICACIÓN 3
FIGURA 11. DISTRIBUCIÓN DE PROGRAMAS DE ACUERDO CON EL CARÁCTER DE LAS INSTITUCIONES OFERENTES 11
FIGURA 12.CORRELATIVA DE PROGRAMAS SENA Y SISTEMA EDUCATIVO COLOMBIANO 16

Lista de Tablas

TABLA 1. TIPO Y ORGANIZACIONES DEL AC SEPC 15
TABLA 2. ORGANIZACIONES EN EL SUBSECTOR DE BELLEZA, ASESORÍA DE IMAGEN Y AFINES. 16
TABLA 3. ORGANIZACIONES SUBSECTOR CUIDADO DE ANIMALES DE COMPAÑÍA 17
TABLA 4. ORGANIZACIONES Y REDES PROFESIONALES SUBSECTOR DE SERVICIOS FUNERARIOS. 19
TABLA 5. ENTIDADES QUE AGRUPAN EL SUBSECTOR DE LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO 20
TABLA 6. OCUPACIONES Y DENOMINACIONES OCUPACIONALES DEL AC SEPC 22
TABLA 7. OCUPACIONES POR NIVEL DE COMPETENCIA 26
TABLA 8. NÚMERO DE VACANTES POR AÑO AC -SEPC 32
TABLA 9.PORCENTAJE DE VACANTES DE SEPC POR TERRITORIO. 32
TABLA 10.PORCENTAJE DE PUBLICACIONES DE VACANTES POR NIVEL EDUCATIVO. 34
TABLA 11. PORCENTAJE DE PUBLICACIONES DE VACANTES POR RANGO SALARIAL OFERTADO 35
TABLA 12. PORCENTAJE DE PUBLICACIONES DE VACANTES POR RANGO DE EXPERIENCIA REQUERIDA 36
TABLA 13. INDICADORES DEL ÍNDICE DE PRIORIZACIÓN 42
TABLA 14. NO. DE ENTREVISTAS POR TAMAÑO DE EMPRESA 44
TABLA 15. NO. DE ENTREVISTAS POR TIPO DE ACTIVIDAD ECONÓMICA CIIU 45
TABLA 16.RESULTADO ENTREVISTAS FRECUENCIA POR OCUPACIÓN (CUOC) 47
TABLA 17. PREGUNTAS DE VALIDACIÓN Y VALORACIÓN DE TENDENCIAS 19
TABLA 18.IMPACTO DE TENDENCIAS POR SUBSECTOR Y TIPO DE CAMBIO 4
TABLA 19.OCUPACIONES CUOC CON MAYOR FRECUENCIA DE IMPACTO 4
TABLA 20.VÍAS DE CUALIFICACIÓN EN COLOMBIA 1
TABLA 21. NO. DE PROGRAMAS POR NIVEL EDUCATIVO 2
TABLA 22. CAMPOS AMPLIOS DE LA CINE-F. 7
TABLA 23. INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN ETDH MÁS DEMANDADAS 14
TABLA 24. OFERTA SENA AC- SEPC. 16

TABLA 25. DENOMINACIÓN DE PROGRAMAS SENA SEGÚN MODALIDAD. 17
TABLA 26. ANÁLISIS DE MUESTRA DE LOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR RELACIONADOS CON LOS SEPC, A PARTIR DE COMPETENCIAS Y PERFIL OCUPACIONAL. (VER TABLA COMPLETA EN **ANEXO 3**). 1
TABLA 27. ANÁLISIS DE LOS PROGRAMAS DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO, ETDH, RELACIONADOS CON LOS SEPC, A PARTIR DE COMPETENCIAS Y PERFIL OCUPACIONAL (VER TABLA COMPLETA EN **ANEXO 4**). 1
TABLA 28.ANÁLISIS CUALITATIVO DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL DEL SENA (VER TABLA COMPLETA EN **ANEXO 5**). 1
TABLA 29. ANÁLISIS CUALITATIVO DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN INFORMAL SEPC 3
TABLA 30. COMPETENCIAS TÉCNICAS RELACIONADAS CON LOS PROGRAMAS SEPC Y PERCEPCIÓN DE IMPORTANCIA PARA LOS ENTREVISTADOS 7
TABLA 31. COMPETENCIAS TRANSVERSALES RELACIONADAS CON LOS PROGRAMAS SEPC Y PERCEPCIÓN DE IMPORTANCIA PARA LOS ENTREVISTADOS 7
TABLA 32. COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES RELACIONADAS CON LOS PROGRAMAS SEPC Y PERCEPCIÓN DE IMPORTANCIA PARA LOS ENTREVISTADOS 7
TABLA 33. COMPETENCIAS 4.0 RELACIONADAS CON LOS PROGRAMAS SEPC Y PERCEPCIÓN DE IMPORTANCIA PARA LOS ENTREVISTADOS 7
TABLA 34. PROGRAMAS PROPUESTOS POR ENTREVISTADOS – SEPC 9
TABLA 35. CLASIFICACIÓN DE BRECHAS CUANTITATIVAS 10
TABLA 36. DURACIÓN PROMEDIO DE LA OFERTA DE EMPLEO REGISTRADA POR GRANDES GRUPOS OCUPACIONALES 12
TABLA 37. DESBALANCE ENTRE OFERTA Y DEMANDA LABORAL POR GRANDES GRUPOS OCUPACIONALES. 14
TABLA 38. BRECHA DE SALARIAL POR GRAN GRUPO OCUPACIONAL 19
TABLA 39. RESULTADO MODELO (1) MINCER SIMPLE NIVEL NACIONAL GENERAL 30
TABLA 40 . RESULTADO MODELO (1) MINCER SIMPLE NIVEL ÁREA DE CUALIFICACIÓN 31
TABLA 41 . RESULTADO MODELO (2) MINCER AMPLIADO NIVEL NACIONAL GENERAL 32
TABLA 42 . RESULTADO MODELO (2) MINCER AMPLIADO ÁREA DE CUALIFICACIÓN 33
TABLA 43. CLASIFICACIÓN DE LAS BRECHAS DE CAPITAL HUMANO. 34

Lista de Gráficos

GRÁFICO 1. DISTRIBUCIÓN DEPARTAMENTAL DE EMPRESAS RELACIONADAS CON EL AC. 12
GRÁFICO 2. DISTRIBUCIÓN DE EMPRESAS POR ACTIVIDAD ECONÓMICA 13
GRÁFICO 3. DISTRIBUCIÓN DE EMPRESAS POR TAMAÑO 14
GRÁFICO 4. OCUPACIONES AC SEPC POR GRANDES GRUPOS 25
GRÁFICO 5. DISTRIBUCIÓN DEPARTAMENTAL DE EMPRESAS BUSCADORAS 30
GRÁFICO 6. DISTRIBUCIÓN DE EMPRESAS BUSCADORAS POR DIVISIÓN ECONÓMICA 30
GRÁFICO 7. DISTRIBUCIÓN DE EMPRESA BUSCADORAS POR TAMAÑO 31
GRÁFICO 8. TOP 10 DE OCUPACIONES MISIONALES MÁS DEMANDADAS EN 2024 Y I TRIM 2025 .. 37
GRÁFICO 9. TIPO DE COMPETENCIAS MÁS DEMANDADAS POR NIVEL DE COMPETENCIAS. 40
GRÁFICO 10. RESULTADOS DEL ÍNDICE DE PRIORIZACIÓN 43
GRÁFICO 11. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE LAS EMPRESAS ENTREVISTADAS 45
GRÁFICO 12. DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DE LOS EXPERTOS EN LA VALIDACIÓN DE TENDENCIAS LABORALES 18
GRÁFICO 13. NIVEL DE ACEPTACIÓN DE TENDENCIAS TECNOLÓGICAS 20
GRÁFICO 14. NIVEL DE ACEPTACIÓN TENDENCIAS ORGANIZACIONALES 21
GRÁFICO 15. NIVEL DE ACEPTACIÓN DE TENDENCIAS AMBIENTALES 21
GRÁFICO 16. NIVEL DE ACEPTACIÓN DE TENDENCIAS HACIA EL BIENESTAR 22
GRÁFICO 17. TENDENCIAS ESPECÍFICAS DENTRO DEL GRUPO DE TENDENCIAS INMEDIATAS 23
GRÁFICO 18.TENDENCIAS ESPECÍFICAS DENTRO DEL GRUPO DE ACCIÓN NECESARIA 25

GRÁFICO 19. TENDENCIAS ESPECÍFICAS DENTRO DEL GRUPO DE MENOS URGENTES 26
GRÁFICO 20. MATRIZ DE CLASIFICACIÓN DE LAS TENDENCIAS LABORALES ESPECÍFICAS DEL ÁREA DE CUALIFICACIÓN 1
GRÁFICO 21.DISTRIBUCIÓN DE OCUPACIONES POR TENDENCIA E IMPACTO EN EL CAPITAL HUMANO 3
GRÁFICO 22. NO. DE INSTITUCIONES CON OFERTA DE PROGRAMAS SNIES-ETDH RELACIONADOS DIRECTAMENTE CON EL AC POR DEPARTAMENTO 2
GRÁFICO 23. NO. DE INSTITUCIONES POR NIVEL EDUCATIVO RELACIONADAS CON EL AC 1
GRÁFICO 24. NO. PROGRAMAS SNIES Y ETDH POR DEPARTAMENTO DEL AC 2
GRÁFICO 25. MATRICULADOS EDUCACIÓN SUPERIOR POR SUBSECTOR DEL AC-SEPC 4
GRÁFICO 26. GRADUADOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR POR SUBSECTOR DEL AC-SEPC 4
GRÁFICO 27. DINÁMICA DE LA MATRÍCULA EN LOS PROGRAMAS DE ETDH POR SUBSECTOR 5
GRÁFICO 28. DINÁMICA DE GRADUADOS EN LOS PROGRAMAS DE ETDH POR SUBSECTOR 6
GRÁFICO 29. NIVEL DE FORMACIÓN DE PROGRAMAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR, AC SEPC 8
GRÁFICO 30. NO. DE PROGRAMAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR POR DEPARTAMENTO 9
GRÁFICO 31. INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR MÁS DEMANDADAS 10
GRÁFICO 32. DISTRIBUCIÓN DE MODALIDADES DE FORMACIÓN. 10
GRÁFICO 33. DISTRIBUCIÓN DE PROGRAMAS ACREDITADOS DE ALTA CALIDAD POR NIVEL DE FORMACIÓN 11
GRÁFICO 34.PORCENTAJE DE PROGRAMAS DE ETDH POR SUBSECTOR 13
GRÁFICO 35. NO. DE PROGRAMAS DE EDUCACIÓN ETDH POR DEPARTAMENTO 13
GRÁFICO 36. DISTRIBUCIÓN DE MODALIDADES DE FORMACIÓN 14
GRÁFICO 37. DISTRIBUCIÓN DE MODALIDADES DE FORMACIÓN 17
GRÁFICO 38. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE OFERTA DE EDUCACIÓN INFORMAL 19
GRÁFICO 39. PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN POR SUBSECTOR 19
GRÁFICO 40. UBICACIÓN CENTROS DE FORMACIÓN 5
GRÁFICO 41. DURACIÓN PROMEDIO DE LA OFERTA DE EMPLEO REGISTRADA PARA EL ÁREA DE CUALIFICACIÓN Y PROMEDIO GENERAL. 11
GRÁFICO 42. INDICADOR DE DESBALANCE ENTRE OFERTA Y DEMANDA LABORAL. 13
GRÁFICO 43. INDICADOR DE DESBALANCE ENTRE OFERTA LABORAL POTENCIAL Y DEMANDA ACTUAL. 16
GRÁFICO 44. BRECHA DE INGRESOS SALARIALES POR HORA 17
GRÁFICO 45. BRECHA DE SALARIAL POR GENERO (GENERAL NACIONAL VS ÁREA DE CUALIFICACIÓN) 18
GRÁFICO 46. BRECHA POR COMPETENCIAS TRANSVERSALES SABER PRO 21
GRÁFICO 47. BRECHA POR COMPETENCIAS TRANSVERSALES SABER TYT 22
GRÁFICO 48. BRECHA POR COMPETENCIAS TÉCNICAS SABER PRO 23
GRÁFICO 49. BRECHA POR COMPETENCIAS TÉCNICAS SABER TYT 24
GRÁFICO 50. BRECHA DE DISPERSIÓN COMPETENCIAS TÉCNICAS SABER PRO 25
GRÁFICO 51. BRECHA DE DISPERSIÓN COMPETENCIAS TÉCNICAS SABER TYT 25
GRÁFICO 52. BRECHA DE EXCELENCIA COMPETENCIAS TÉCNICAS SABER PRO 26
GRÁFICO 53. BRECHA DE EXCELENCIA COMPETENCIAS TÉCNICAS SABER TYT 27
GRÁFICO 54. BRECHA DE COMPETENCIAS GENERAL Y ÁREA DE CUALIFICACIÓN 28
GRÁFICO 55. BRECHA DE COMPETENCIAS POR GENERO (2024) 29

INTRODUCCIÓN

El presente documento constituye el entregable correspondiente al "Documento con las brechas de capacidades humanas del área de cualificación de Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC)", en el marco del convenio suscrito entre el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Ministerio de Educación Nacional (MEN). Este convenio tiene como objeto aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros para aplicar los elementos metodológicos del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) en el diseño de catálogos de cualificaciones que fortalezcan la educación y aporten a la reconversión laboral dentro del proceso de transformación productiva del país.

Este esfuerzo se alinea con las Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 "Colombia, Potencia mundial de la vida", en particular con la transformación "Seguridad humana y justicia social", que a través del catalizador "Expansión de capacidades", promueve la educación, formación y reconversión laboral como respuesta al cambio productivo. En esta línea, se plantea la importancia de:

- Identificar sectores económicos con potencial de transición para estimar demanda y brechas de competencias.
- Diseñar acciones educativas y formativas alineadas con la transformación productiva.
- Consolidar el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) como articulador de trayectorias educativas y laborales.
- Ampliar el acceso a vías de cualificación de calidad, con movilidad hacia el empleo digno y pertinente.

En este contexto, el MNC se constituye como uno de los principales componentes del SNC, al permitir estructurar y clasificar las cualificaciones en ocho niveles, según conocimientos, destrezas y actitudes aplicables en contextos de estudio o trabajo (Decreto 1649 de 2021). Desde el año 2010, el MEN ha avanzado en su desarrollo e implementación en coordinación con entidades gubernamentales, educativas, productivas y formativas.

Los catálogos de cualificaciones, en este marco, se posicionan como herramientas clave que:

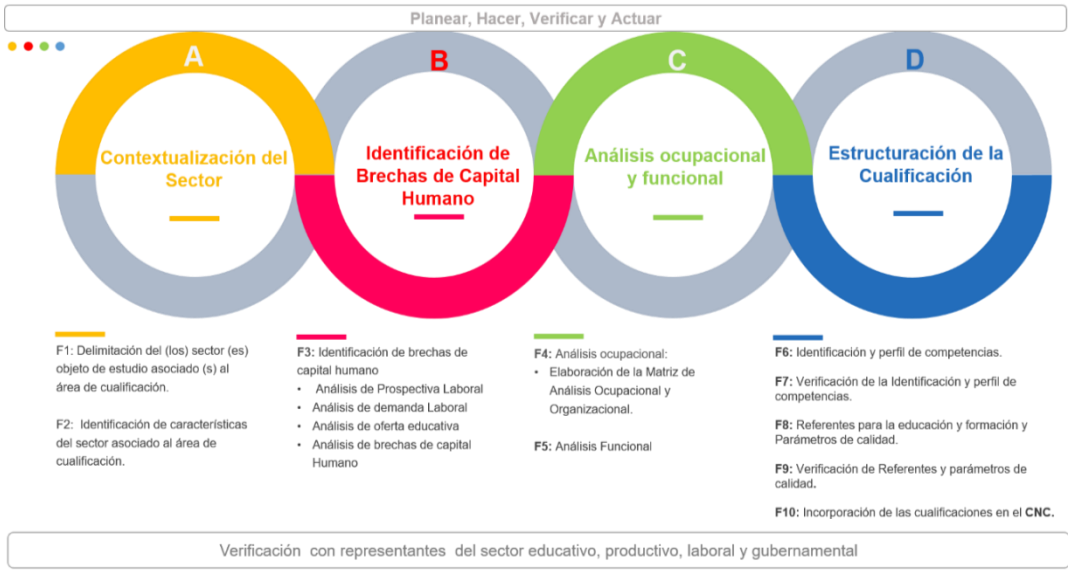
- Facilitan el diseño curricular alineado con necesidades del entorno productivo y social.
- Sirven como referente para la gestión del talento humano.

- Orientan trayectorias de cualificación y movilidad educativa y laboral.
- Promueven la articulación entre los sectores educativo, formativo, productivo, laboral y gubernamental.

A su vez, el PND contempla la estrategia de consolidación del Sistema de Educación Superior Colombiano, que prioriza el Marco Nacional de Cualificaciones como instrumento para articular programas desde la media, la educación superior, la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH) y la formación para el trabajo.

En este sentido, las entidades responsables del proceso han definido una ruta metodológica para el diseño de cualificaciones, compuesta por cuatro etapas y diez fases. El presente documento corresponde a la Etapa B – Brechas de capital humano, aplicada al área de cualificación de Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC).

Figura 1.Fases metodológicas para el diseño de cualificaciones.



Fuente: Ministerio de Educación Nacional, 2021.

El documento se estructura en tres secciones complementarias:

- La primera sección presenta el análisis del tejido productivo del sector a nivel nacional y regional, con base en la identificación de la demanda laboral y la prospectiva del mercado de trabajo, a partir de fuentes secundarias.

- La segunda sección desarrolla el análisis de la oferta educativa y de formación, caracterizada por tipo de institución, niveles de formación (educación superior, ETDH, formación profesional integral y educación continua), modalidades, estrategias de fortalecimiento del talento humano y tendencias tecnológicas y

pedagógicas. Asimismo, incluye un análisis cualitativo de los programas, enfocado en las competencias desarrolladas.

- La tercera sección expone la identificación de brechas de capital humano, diferenciando entre:
    - Brechas cuantitativas, derivadas del procesamiento de datos de la GEIH, el Servicio Público de Empleo y Confecámaras.
    - Brechas cualitativas, obtenidas del análisis de información primaria proveniente de entrevistas, revisión de demandas sectoriales y análisis de la oferta educativa relacionada directamente con el área de cualificación de Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC).

Cabe señalar, sin embargo, que esta área de cualificación se caracteriza por su alta heterogeneidad interna, al reunir 7 subsectores con dinámicas organizacionales, ocupacionales y formativas disímiles. A pesar de compartir un enfoque común orientado al cuidado, bienestar o acompañamiento de personas y comunidades, el espectro puede abarcar desde organizaciones altamente estructuradas —como aquellas dedicadas al cuidado de personas mayores, la atención integral a niños, niñas y adolescentes en contextos de protección, y los servicios sociales dirigidos a poblaciones vulnerables— hasta unidades productivas de carácter unipersonal, como peluquerías, centros de estética, servicios de acompañamiento espiritual (como astrología y mancias) o el cuidado de animales por horas.

Esta diversidad implica formas diferenciadas de organización del trabajo, mecanismos de vinculación del talento humano, y trayectorias de aprendizaje que no pueden ser analizadas bajo un único marco homogéneo. Por ello, este estudio de brechas incorpora en algunos casos elementos metodológicos diferenciados que reconocen particularidades de cada subsector, incluyendo aproximaciones cualitativas en aquellos campos donde fuentes tradicionales de información laboral y formativa resultan insuficientes.

OBJETIVOS

Realizar el análisis de brechas de capital humano del Área de Cualificación de Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC), mediante la identificación y contraste entre la demanda laboral, la prospectiva del mercado de trabajo y la oferta educativa relacionada, con el propósito de conocer las brechas existentes en cantidad, calidad y pertinencia, y generar estrategias de cualificación del talento humano que respondan a las necesidades del sector y contribuyan al desarrollo social y productivo del país.

Objetivos específicos

- Identificar las características del tejido productivo y la demanda laboral del área SEPC a nivel nacional y regional, con base en fuentes secundarias, considerando tendencias actuales y proyecciones del mercado de trabajo.

- Analizar cuantitativa y cualitativamente la oferta educativa y formativa relacionada con el área SEPC, considerando niveles de formación, modalidades, distribución territorial, contenidos curriculares, competencias desarrolladas y perfiles de egreso.

- Contrastar la información de demanda y oferta para identificar brechas de capital humano en cantidad, calidad y pertinencia, integrando tanto el análisis de datos secundarios (GEIH, SPE, Confecámaras) como los hallazgos cualitativos derivados de entrevistas, revisión de vacantes y análisis curricular.

- Caracterizar las brechas identificadas en los perfiles y cargos más relevantes del área SEPC, con énfasis en aquellos de alta rotación o difícil consecución, evidenciando los factores de desarticulación entre necesidades del sector y la oferta educativa actual.

1. ANÁLISIS DE LA DEMANDA LABORAL: ¿QUÉ NECESITA EL SECTOR PRODUCTIVO?

Este capítulo aborda la demanda actual del AC SEPC en el país, mediante la revisión y análisis de fuentes secundarias y entrevistas semiestructuradas. Inicialmente, se realiza un análisis exhaustivo del AC a nivel nacional, identificando el tamaño y la ubicación geográfica de las organizaciones del sector.

Posteriormente, se analizan los cargos identificados, clasificados según la metodología de brechas de capital humano. Esto permite establecer la demanda laboral satisfecha e insatisfecha mediante la identificación de cargos de alta rotación, difícil consecución, críticos y neutros, consultando con expertos y líderes empresariales.

El concepto de "demanda" empleado en este estudio proviene de la economía, definido como la cantidad de bienes o servicios que el comprador está dispuesto a adquirir a un precio dado para satisfacer sus necesidades. La demanda laboral deriva de la demanda de productos y servicios, reflejando una relación directa entre el número de trabajadores y las necesidades del mercado. Así, se describe a las empresas del AC y sus actividades económicas para definir la demanda laboral específica del sector.

1.1. Características del sector productivo

1.1.1. Empresas asociadas al área de cualificación servicios personales y a la comunidad - SEPC

La información sobre el universo empresarial analizado en esta sección proviene del Registro Único Empresarial y Social (RUES) proporcionado por Confecámaras. A partir de esta información, se realizó un proceso de identificación y selección de aquellas empresas cuyas actividades económicas, clasificadas bajo la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU), se alinean directamente con el área teniendo en cuenta la delimitación realizada en la etapa de caracterización.

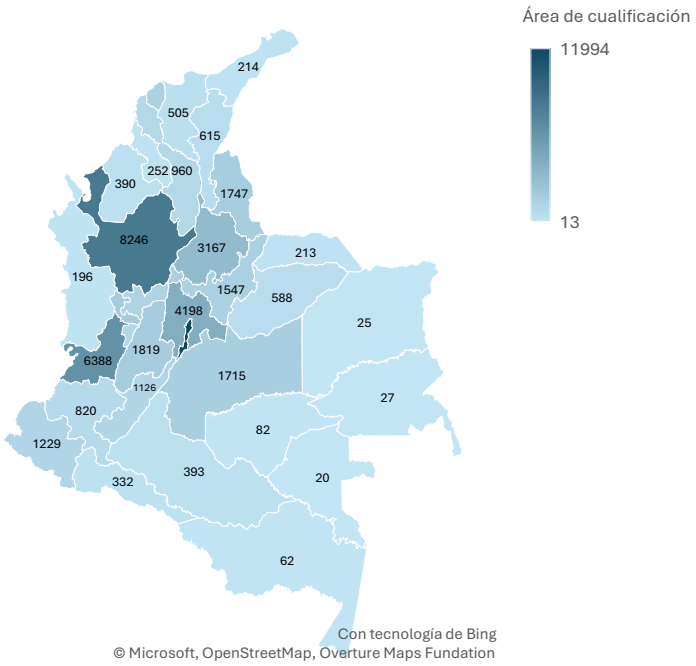
Los datos nos permiten un acercamiento al tejido empresarial, presentando sus particularidades en términos de su distribución territorial, desagregación por códigos de actividad económica y clasificación según su tamaño de empresa.

Para el año 2025, el total de empresas con registro mercantil activas a nivel nacional asciende a 1.584.330. De este universo, se han identificado 54.825 empresas cuyas actividades económicas, según la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU), se asocian directamente con el área de cualificación de Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC).

Esta cifra representa aproximadamente el 2,8% del total de empresas activas registradas a nivel nacional. Si bien este porcentaje puede parecer modesto en un primer acercamiento, indica una presencia significativa de unidades productivas dedicadas al sector de servicios.

La concentración de estas empresas no es homogénea a lo largo del territorio nacional. La distribución departamental de las empresas del área SEPC se ilustra en el siguiente mapa, el cual permite visualizar las zonas de mayor y menor densidad empresarial en el sector.

Gráfico 1. Distribución departamental de empresas relacionadas con el AC.



Fuente: elaboración propia a partir de base de empresas Confecámaras (2025)

Como se observa en el mapa, la distribución de las empresas del área SEPC muestra una marcada concentración en algunas regiones del país. Bogotá D.C. lidera significativamente la concentración empresarial, albergando cerca del 21.9% del total de empresas asociadas al área de cualificación SEPC.

Siguiendo a la capital, departamentos como Antioquia, que concentra aproximadamente el 15.0% de las empresas del área, Valle del Cauca con un 11.7% y Cundinamarca con un 7.7%, también presentan una densidad empresarial notable en el área SEPC. Estos departamentos, reconocidos por su dinamismo económico y su densidad poblacional, albergan un número significativo de compañías del sector.

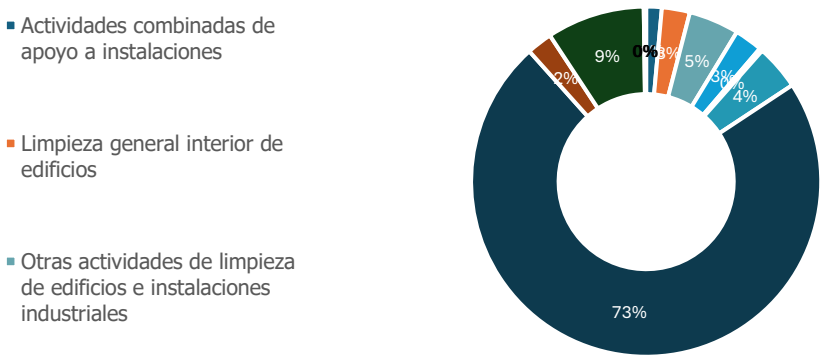
En contraste, departamentos como Vaupés, Guainía y Vichada muestran una presencia empresarial mínima, representando conjuntamente el 0.1% del total de empresas del área. Esta disparidad geográfica puede reflejar la menor densidad poblacional, las

limitaciones de infraestructura o la predominancia de otras actividades económicas en estas zonas.

Los datos revelan que las empresas asociadas al área de cualificación se concentran de manera abrumadora en "Peluquería y otros tratamientos de belleza", que por sí sola representa el 73% de las empresas. Esto subraya una clara predominancia de los servicios de cuidado personal en el tejido empresarial del sector.

En un segundo plano, se encuentra la categoría de "Otras actividades de servicios personales n.c.p.", que agrupa al 9% de las empresas, y "Otras actividades de limpieza de edificios e instalaciones industriales", que constituye el 5% del total. Estos datos sugieren una diversificación del sector hacia servicios de limpieza especializados y una variedad de otros servicios personales no clasificados en otra parte.

Gráfico 2. Distribución de empresas por actividad económica

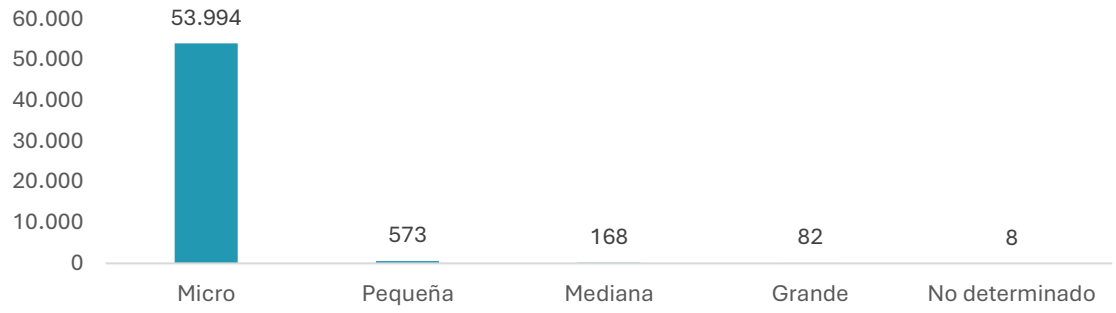


Fuente: elaboración propia a partir de base de empresas Confecámaras (2025)

Otras actividades relevantes, aunque con una participación menor, son "Lavado y limpieza, incluso la limpieza en seco, de productos textiles y de piel" con un 4%, y "Limpieza general interior de edificios" y "Actividades de paisajismo y servicios de mantenimiento conexos", cada una con un 3%. La actividad de "Pompas fúnebres y actividades relacionadas" representa un 2% de las empresas. El restante 1% se concentra en "Actividades combinadas de apoyo a instalaciones".

Por último, podemos observar que del total de 54.825 empresas identificadas en el área SEPC, la gran mayoría corresponde a microempresas, que representan aproximadamente el 98.5% del total. Esta predominancia es una característica común del tejido empresarial colombiano y sugiere que gran parte de las actividades del sector son realizadas por unidades productivas de menor escala.

Gráfico 3. Distribución de empresas por tamaño



Fuente: elaboración propia a partir de base de empresas Confecámaras (2025)

Las pequeñas empresas constituyen el siguiente segmento, con aproximadamente el 1.0% del total. Las medianas empresas representan cerca del 0.3%, mientras que las grandes empresas son el segmento menos numeroso, abarcando apenas el 0.1% del total de empresas en el área.

Esta estructura, dominada por micro y pequeñas empresas, implica que la demanda de perfiles laborales puede estar fragmentada, con necesidades específicas y variadas según el tamaño y la especialización de cada compañía. Mientras que las grandes empresas pueden requerir un volumen significativo de profesionales con perfiles altamente especializados, las micro y pequeñas empresas podrían demandar perfiles más generalistas o con habilidades técnicas muy específicas para nichos de mercado.

1.1.2. Clúster y gremios asociados

En Colombia, el subsector de cuidado y asistencia de personas presenta una configuración incipiente en términos de clústeres y gremios, caracterizada por una articulación fragmentada entre actores públicos, privados y comunitarios. Aunque no existe un clúster formalmente consolidado a nivel nacional que agrupe de manera exclusiva a las organizaciones de cuidado, se identifican redes y asociaciones que cumplen funciones similares, promoviendo estándares de calidad, capacitación del talento humano y defensa de intereses sectoriales. Entre ellas se encuentran gremios de instituciones educativas iniciales, asociaciones de hogares geriátricos, organizaciones de trabajo social y redes de servicios para personas con discapacidad, que operan como espacios de intercambio técnico y representación. Estas estructuras, aunque heterogéneas, constituyen plataformas estratégicas para impulsar la profesionalización, la innovación en modelos de atención y la incidencia en políticas

públicas, así como para favorecer la cooperación con otros sectores económicos y sociales vinculados al bienestar y la asistencia de personas.

Algunos de los gremios o espacios que catalizan la participación de actores del subsector del cuidado más representativos en Colombia, son los que se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 1. Tipo y organizaciones del AC SEPC

Nombre	Tipo	Descripción	Cobertura	Población atendida
Red Colombiana de Instituciones de Educación Inicial	Gremio	Agrupa jardines infantiles y centros de desarrollo infantil privados que promueven estándares de calidad en la educación inicial.	Nacional	Niños de primera infancia
Asociación colombiana de Geriatría y Gerontología	Gremio	Asociación profesional que agrupa especialistas, instituciones y programas orientados al cuidado integral de personas mayores.	Nacional	Personas mayores
Red Colombiana de Instituciones y Profesiones de Trabajo Social	Red profesional	Articula a profesionales e instituciones de trabajo social que intervienen en contextos comunitarios y familiares.	Nacional	Poblaciones en situación de vulnerabilidad social
Asociación de Hogares y Centros de Atención a Personas con Discapacidad	Gremio	Agrupa entidades que prestan servicios de asistencia, rehabilitación y cuidado para personas con discapacidad.	Regional y Nacional	Personas con discapacidad
Mesa Nacional de Cuidado y Economía del Cuidado	Espacio interinstitucional	Plataforma de diálogo y coordinación entre actores públicos, privados y comunitarios para el fortalecimiento del sector de cuidado.	Nacional	Personas cuidadoras y personas que requieren cuidado

Fuente: Elaboración propia con base en datos abiertos 2025

Información por Subsectores del AC.

Subsector de belleza, asesoría de imagen y afines:

Se logra evidenciar una articulación con mayor nivel de madurez tanto a nivel educativo como productivo. A nivel nacional se logró identificar las asociaciones y grupos de trabajo colaborativos que desarrolla actualmente la Federación Nacional de Comerciantes Empresarios (FENALCO) a través de las direcciones gremiales que abarcan a los diferentes departamentos del territorio colombiano. De igual manera, a nivel nacional es importante destacar el papel de algunas organizaciones como la Mesa Sectorial de Servicios Personales del SENA donde se articulan tanto entidades educativas y productivas enfocadas en el fortalecimiento del sector de la belleza.

A nivel educativo, la Asociación Nacional de Entidades de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ASENOF) es una organización enfocada en el fortalecimiento de las entidades de las ETDH contribuyendo al desarrollo, empleabilidad, competitividad e inclusión social a través de la transformación profesional y a los requerimientos del sector productivo.

En el nivel regional, se debe destacar que existen una gran diversidad de clústeres y asociaciones gremiales que trabajan para el fortalecimiento del subsector de belleza, asesoría de imagen y afines. Algunas de las organizaciones han sido promovidas por el sector privado como las Cámaras de Comercio, mientras que otras organizaciones se han desarrollado por el interés de grupos de ciudadanos interesados en el fortalecimiento del sector.

En la siguiente tabla, se evidencia algunas de las organizaciones en el subsector de belleza, asesoría de imagen y afines.

Tabla 2. organizaciones en el subsector de belleza, asesoría de imagen y afines.

Nombre	Tipo	Descripción	Cobertura	Población atendida
Federación Nacional de Comerciantes Empresarios	Gremio	Agrupa a empresarios del sector con el objetivo de ayudar en programas estratégicos y en la competitividad de sus afiliados	Nacional y regional	Empresarios del sector de belleza
Mesa de Servicios Personales del SENA	Espacio Interinstitucional	Plataforma de diálogo y concertación con el sector productivo, gubernamental y académico para desarrollar y fortalecer los procesos de gestión del talento humano para el subsector de belleza y servicios personales.	Nacional	Empresarios del sector Instituciones Educativas Entidades gubernamentales
Asociación Nacional de Entidades de Educación para el Trabajo y el	Gremio	Articula a las diferentes instituciones de formación para el trabajo y desarrollo humano (ETDH) para la competitividad y	Nacional	Instituciones Educativas

Desarrollo Humano (ASENOF)		transformación del talento humano.		
Asociación Colombiana de Estética (ACOES)	Red Profesional	Agrupa a profesionales del sector de estética y cosmetología que apoya al fortalecimiento, legalidad y transformación del sector.	Nacional	Cosmetólogos y esteticistas
Clúster de Cosméticos y Bienestar de Bogotá	Gremio	Gremio liderado por la Cámara de Comercio de Bogotá como un espacio para la formación continua de los empresarios, fortalecimiento de la competitividad y un espacio para el networking de empresas de belleza.	Regional	Empresarios del sector
Clúster de Belleza de Cali	Gremio	Agrupa a empresas productoras y comercializadoras del sector de belleza para fortalecer los esquemas de competitividad, exportación y productividad.	Regional	Empresarios del sector

Fuente: Elaboración propia con base en datos abiertos 2025

Subsector cuidado de animales de compañía:

Al realizar la revisión de asociaciones, gremios o plataformas asociativas para el subsector de cuidado de animales de compañía, se logró evidenciar una baja articulación gremial. Al realizar una revisión en la web relacionado con este tipo de organizaciones no se encontró un gran volumen de información, sin embargo, es importante destacar que en los últimos años se ha fortalecido la presencia del sector de cuidado de animales de compañía tanto a nivel nacional como regional mediante la conformación de gremios, redes profesionales, asociaciones o plataformas que permitan el reconocimiento del sector, la profesionalización de los servicios, la calidad del servicio y la promoción del bienestar animal como un elemento central en todos los procesos que se desarrollen por medio de organizaciones del subsector.

Algunas organizaciones y redes profesionales identificadas en el proceso de revisión se describen en la siguiente tabla.

Tabla 3. Organizaciones Subsector cuidado de animales de compañía

Nombre	Tipo	Descripción	Cobertura	Población atendida
Mesa de Servicios de Producción Pecuaria - SENA	Espacio Interinstitucional	Plataforma de diálogo y concertación con el sector productivo, gubernamental y académico. En esta mesa se incluyen algunos perfiles del subsector como	Nacional	Empresarios del sector Instituciones Educativas Entidades gubernamentales

		el paseador y groommer de animales de compañía.		
Asociación Colombiana de Adiestradores Caninos Especializados	Red profesional	Plataforma profesional enfocada en el fortalecimiento, profesionalización y oferta de servicios de calidad a la ciudadanía.	Nacional	Profesionales y técnico del subsector de animales de compañía.
Asociación Club Canino Colombia	Red Profesional	Asociación interesada en el desarrollo canófilo en el país. Actualmente presenta cuatro grandes comités: disciplinario, de jueces, científico y grooming.	Nacional	Profesionales y técnico del subsector de animales de compañía.

Fuente: Elaboración propia con base en datos abiertos 2025

Subsector de servicios funerarios:

El subsector de servicios funerarios en Colombia se integra por funerarias, parques cementerios, empresas de previsión exequial y actividades de apoyo dentro de su cadena de valor como transporte, floristería, seguros, call centers y servicios de apoyo logístico. Este conjunto de actividades genera una dinámica laboral relevante, con estimaciones que superan los 30.000 empleos directos y alrededor de 150.000 empleos indirectos.

La demanda laboral en este sector presenta un crecimiento sostenido, impulsado por la expansión de planes de previsión (Revista Semana, 2020). Gremios como la Asociación Gremial Latinoamericana de Cementerios y Servicios Funerarios (ALPAR), Asocolparques y empresas asociadas, promueven la profesionalización mediante programas de formación y certificación de competencias en alianza con el SENA, fortaleciendo así la calidad del capital humano y la competitividad empresarial.

La estructura empresarial está caracterizada por una alta presencia de micro y pequeñas empresas, que representan cerca del 92% en regiones como Antioquia, lo que refleja un mercado fragmentado y altamente competitivo (Fenalco Antioquia, 2021). La profesionalización de ocupaciones específicas, como la de coordinador de servicios funerarios, ha cobrado relevancia debido a la necesidad de perfiles con competencias técnicas, administrativas y de atención al usuario, con rangos salariales que, según OCUPACOL, se sitúan entre $709.994 y $2.484.109 mensuales (Misiterio del Trabajo, s.f.).

La acción articulada de gremios, empresas y entidades públicas ha permitido impulsar estándares de servicio, fomentar la adopción de buenas prácticas y garantizar una oferta laboral alineada con las demandas de un mercado que, aunque tradicional, ha

mostrado capacidad de adaptación e innovación frente a las transformaciones sociales, culturales y tecnológicas.

Se presenta a continuación una tabla con la descripción de diversas organizaciones y redes profesionales identificadas durante el proceso de revisión.

Tabla 4. Organizaciones y redes profesionales subsector de servicios funerarios.

Nombre	Tipo	Descripción	Cobertura	Población atendida
ALPAR – Asociación Gremial Latinoamericana de Cementerios y Servicios Funerarios	Gremio / Asociación internacional	Integra empresas funerarias, parques cementerios y crematorios; promueve formación, congresos y buenas prácticas.	Latinoamérica y otros países	Empresas y organizaciones funerarias, parques cementerios, crematorios y servicios conexos.
Corporación Remanso	Gremio / Asociación nacional	Agrupa empresarios funerarios; representa el sector, promueve la profesionalización y la cultura del duelo.	Nacional (Colombia)	Empresas funerarias, proveedores de servicios y comunidades atendidas por los asociados.
Asocolparques – Asociación Colombiana de Parques Cementerios	Gremio / Asociación nacional	Impulsa sinergia entre empresas, Estado y academia; promueve formación y actualizaciones legislativas.	Nacional (Colombia)	Parques cementerios, funerarias asociadas, instituciones educativas y sector público.
FENALCO – Comité Nacional de Servicios Funerarios	Comité gremial nacional	Representa a las empresas funerarias afiliadas; articula necesidades y políticas sectoriales.	Nacional (Colombia)	Empresas afiliadas a FENALCO del sector funerario y exequial.
PANASEF – Asociación Nacional de Servicios Funerarios (España)	Gremio internacional (alianza)	Representa empresas funerarias en España; alianza con ALPAR para cooperación y fortalecimiento sectorial.	España y Latinoamérica	Empresas y asociaciones funerarias vinculadas a ALPAR en la región.

Fuente: Elaboración propia con base en datos abiertos 2025

Subsector de limpieza y mantenimiento:

El clúster de servicios de limpieza y mantenimiento en Colombia está constituido por un vasto entramado de micro, pequeñas, medianas y grandes empresas que operan en ámbitos como el residencial, comercial, industrial, hospitalario y educativo. En este contexto, las organizaciones gremiales y asociaciones desempeñan un papel esencial para articular el sector.

La Federación Nacional de Empresas de Aseo (Fenaseo) es particularmente relevante: desde su fundación en 1985, ha congregado a empresas del sector, promoviendo la profesionalización, la responsabilidad social empresarial, y la colaboración con el

Estado —por ejemplo, mediante la firma de un convenio con el SENA para capacitar a personal operativo y administrativo (Federación Nacional de Empresas de Aseo (Fenaseo), s.f.). Fenaseo también mantiene alianzas internacionales con entidades como ISSA (International Sanitary Supply Association) y la World Federation of Facility Services Contractors, lo que fortalece la visibilidad global del sector y la transferencia de buenas prácticas (Revista Poder, 2022)

Por su parte, gremios como ACOSET (Asociación Nacional de Empresas de Servicios Temporales) y ANDESCO (Asociación Colombiana de Empresas de Servicios Públicos y Comunicaciones) agrupan compañías que, aunque no se centran exclusivamente en limpieza, incluyen operaciones importantes de aseo urbano, manejo de residuos y mantenimiento integral, aportando una visión multisectorial y fortaleciendo la infraestructura de servicios. La participación del clúster en eventos como ferias y capacitaciones, así como la articulación con sectores como inmobiliario, hotelero, industrial y salud a través de estos gremios, favorece la formalización del empleo, la profesionalización del talento humano y el acceso a mejores estándares de calidad y sostenibilidad.

A continuación, se relacionan las entidades que agrupan a este sector:

Tabla 5. Entidades que agrupan el subsector de limpieza y Mantenimiento

Nombre	Tipo	Descripción	Cobertura	Población atendida
Federación Nacional de Empresas de Aseo y Similares de Colombia (FENASEO)	Federación gremial	Agrupa y representa a empresas prestadoras de servicios de aseo, mantenimiento y gestión de residuos, promoviendo la formalización, el cumplimiento normativo y la defensa de los intereses del sector.	Nacional	Empresas de aseo, mantenimiento, recolección y disposición de residuos sólidos.
Asociación Nacional de Empresas de Servicios Públicos y Comunicaciones (ANDESCO)	Asociación gremial	Representa a las empresas de servicios públicos, incluyendo las de aseo y gestión ambiental, fomentando la competitividad y la sostenibilidad en la prestación de los servicios.	Nacional	Empresas de servicios públicos de aseo, energía, gas, acueducto y TIC.
Cámara de Servicios de Aseo y Gestión Ambiental de la ANDI	Cámara sectorial	Espacio de articulación empresarial que promueve buenas prácticas, innovación y regulación favorable para el sector de aseo y mantenimiento.	Nacional	Empresas afiliadas a la ANDI vinculadas al sector de aseo y gestión ambiental.
Asociación Colombiana de Ingeniería Sanitaria y Ambiental (ACODAL)	Asociación profesional	Reúne a profesionales y empresas del sector ambiental, incluyendo prestadores de servicios de aseo y mantenimiento urbano, para promover el desarrollo técnico y normativo del sector.	Nacional	Profesionales, empresas e instituciones del sector ambiental y de aseo urbano.

Fuente: Elaboración propia con base en datos abiertos 2025

1.2. Demanda Actual

1.2.1. Análisis a partir de fuentes secundarias.

Este apartado presenta una caracterización de la demanda laboral en el área de cualificación (AC) de Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC), a partir de 2 fuentes complementarias de información secundaria: Primero, se expone el conjunto de ocupaciones formalmente reconocidas dentro del área SEPC, según la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC). Este insumo permite comprender el mapa ocupacional del área desde un enfoque normativo y estructurado, identificando para cada ocupación su nivel de competencia, funciones principales, conocimientos, destrezas, denominaciones ocupacionales y áreas afines, entre otros atributos. Segundo, se analiza el comportamiento de la demanda efectiva de talento humano reportada por parte de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (Unidad del SPE). Esta fuente permite observar el número de vacantes publicadas en línea para las ocupaciones del área SEPC, así como variables asociadas como ubicación geográfica, nivel educativo requerido, años de experiencia solicitada y salarios ofrecidos.

No obstante, es importante señalar que el SPE no refleja de manera uniforme la realidad de todos los subsectores del área SEPC. Algunos de ellos —como los servicios de cuidado institucionalizados o los servicios funerarios— tienden a publicar de forma más sistemática sus vacantes. En contraste, otros subsectores que operan de forma unipersonal, autónoma o con baja formalización (como peluquería, astrología, cuidado por horas de animales, entre otros), no suelen usar el SPE como canal de intermediación laboral. Esto genera desequilibrios en la representatividad de la base de vacantes, lo cual debe ser tenido en cuenta al comparar la estructura normativa de la CUOC con los datos empíricos del mercado.

A continuación, se presenta el análisis comparativo entre lo definido en la CUOC (el "deber ser" de las ocupaciones) y lo observado en las publicaciones de vacantes (la "realidad observable" en términos de demanda).

1.2.1.1. Análisis de las ocupaciones según la CUOC

Las ocupaciones que se analizarán desde el área de cualificación de Servicios Personales y a la Comunidad, son aquellas identificadas desde la delimitación que realiza el Ministerio de Educación Nacional. Estas se estarán analizando desde la información que brinda la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia, aportando a la clasificación de empleos, cargos y oficios de todo el mercado laboral colombiano. La CUOC aporta, frente a cada una de las ocupaciones, su descripción,

funciones, destrezas, conocimientos, ocupaciones afines, denominaciones ocupacionales, área de cualificación y equivalencia.

A su vez, las ocupaciones están organizadas a nivel de los roles gerenciales y directivos, fuerzas militares, profesionales, técnicos, operarios, obreros, entre otros. En este apartado se va a presentar el análisis de los principales componentes de las ocupaciones (código a 5 dígitos) (Departamento Nacional de Estadística DANE, 2022). En la siguiente tabla se presentarán las diferentes ocupaciones que se encuentran para el área de cualificación, así como su descripción:

Tabla 6. Ocupaciones y denominaciones ocupacionales del AC SEPC

Ocupaciones
Gran Grupo 1. DIRECTORES Y GERENTES:
11140. Dirigente de organizaciones con un interés específico
11200. Directores y gerentes generales
12191. Directores y gerentes de limpieza y mantenimiento
12199. Directores y gerentes de administración y servicios no clasificados en otras ocupaciones
12220. Director de relaciones públicas
13241. Directores y gerentes de compras y adquisiciones
13410. Directores y gerentes de servicios de cuidados infantiles
13430. Directores y gerentes de atención a personas mayores
13440. Directores y gerentes de servicios de bienestar social comunitario y correccional
14200. Gerentes de comercios al por mayor y al por menor
14312. Directores y gerentes de recreación, actividad física y deportes
14399 otros gerentes y administradores de servicios no clasificados en otras ocupaciones
SUBTOTAL: 12
Gran Grupo 2 PROFESIONALES, CIENTÍFICOS E INTELECTUALES:
21634. Diseñadores de servicios
21640. Planificadores urbanos, regionales y de tránsito
24210. Profesionales y analistas de gestión y organización
24312. Administradores de comunidades virtuales
24320. Profesionales de relaciones públicas y comunicaciones
26320. Sociólogos, antropólogos y afines
26340. Psicólogos
26410 - Escritores, correctores y otros profesionales afines
26351. Profesionales del trabajo social y consejeros
26360 profesionales religiosos y ministros de culto
26433 intérpretes de lengua de señas
26434 guías-intérpretes
SUBTOTAL:12
Gran Grupo 3 TÉCNICOS Y PROFESIONALES DEL NIVEL MEDIO

31322 operadores de incineradores y de rellenos sanitarios
33411. Supervisores administrativos
34120. Trabajadores y asistentes sociales y comunitarios
34130 auxiliares laicos de las religiones
SUBTOTAL:4
Gran Grupo 4. PERSONAL DE APOYO ADMINISTRATIVO
42220. Empleados de centro de llamadas
42251. Auxiliares de información y servicio al cliente
42299. Otros empleados de servicios de información al cliente no clasificados en otras ocupaciones
43212. Auxiliares de compras e inventarios
SUBTOTAL:4
Gran Grupo 5. TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS Y VENDEDORES DE COMERCIOS Y MERCADOS
51410. Peluqueros
51421 manicuristas y pedicuristas
51422. Cosmetólogos esteticistas
51423. Maquilladores
51424. Asesores de imagen
51429. Otras ocupaciones elementales de los servicios no clasificados en otras ocupaciones
51510. Supervisores de mantenimiento y limpieza en oficinas, hoteles y otros establecimientos
51520. Ecónomos y mayordomos domésticos
51530. Conserjes y afines
51610. Astrólogos, adivinos y afines
51631. Tanatopractores
51632. Coordinadores de servicios funerarios
51633. Personal de servicios funerarios
51640. Cuidadores de animales
52230. Vendedores y auxiliares de ventas
53110. Cuidadores de niños
53220. Trabajadores de los cuidados personales a domicilio
SUBTOTAL:17
Gran grupo 6. AGRICULTORES Y TABAJADORES CALIFICADOS AGROPECUARIOS FORESTALES Y PESQUEROS
61132. Trabajadores agrícolas calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines
SUBTOTAL: 1
Gran grupo 7. OFICIALES, OPERARIOS, ARTESANOS Y OFICIOS RELACIONADOS
71310. Pintores y empapeladores
71330. Limpiadores de fachadas y deshollinadores
75440. Fumigadores y otros controladores de plagas y malas hierbas

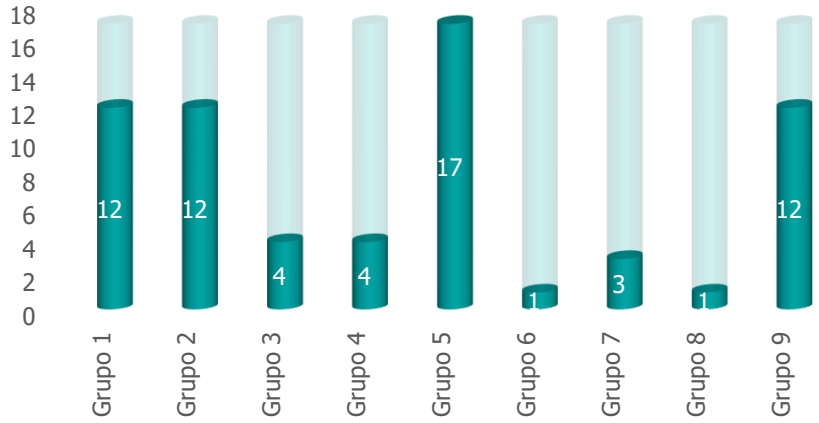
SUBTOTAL:3
Gran grupo 8. OPERADORES DE INSTALACIONES Y MÁQUINAS Y ENSAMBLADORES
81570. Operadores de máquinas de lavandería
SUBTOTAL: 1
Gran Grupo 9. OCUPACIONES ELEMENTALES
91110. Personal de servicio doméstico
91120. Aseadores de oficinas, hoteles y otros establecimientos
91210. Lavanderos y planchadores manuales
91220. Lavadores de vehículos
91230. Limpiadores de ventanas y vitrinas
91290. Otro personal de limpieza no clasificados en otras ocupaciones
92140. Obreros y peones de jardinería y horticultura
93121. Obreros y ayudantes de obras públicas y mantenimiento
93122 obreros y operarios de cementerios
96110. Recolectores de basura y material reciclable
96120. Clasificadores de desechos
96130. Ayudantes y operarios de barrido y limpieza de vías y áreas públicas
SUBTOTAL: 12
TOTAL 66 OCUPACIONES

Fuente: Elaboración propia a partir de la Clasificación Única para Colombia CUOC 2024. (Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, 2024)

Las ocupaciones relacionadas con el Área de Cualificación SEPC se concentran principalmente en el Grupo 5 (Trabajadores de los servicios y vendedores), con 17 ocupaciones, seguido por los Grupos 1, 2 y 9. directores y gerentes; Profesionales, científicos e intelectuales; y Ocupaciones elementales, con doce (12) ocupaciones cada uno, luego le siguen los Grupos 3 y 4. Técnicos y profesionales del nivel medio; y Personal de apoyo administrativo con cuatro (4) ocupaciones; el Grupo 7. Oficiales, operarios, artesanos y oficios relacionados, con tres (3) ocupaciones, y cierran los Grupos 6 y 8, Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios forestales y pesqueros y Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores, con una (1) ocupación.

Esta distribución refleja la diversidad organizativa y funcional del área SEPC, que incluye desde ocupaciones operativas de atención directa hasta perfiles técnicos, profesionales y de gestión. En línea con la actualización del documento de caracterización, se ha ampliado la base ocupacional del sector, lo cual se refleja en el análisis de este documento.

Gráfico 4. Ocupaciones AC SEPC por Grandes Grupos



Fuente: Documento de contextualización SEPC (2025), p. 72.

Análisis del Nivel de Competencias en el Área de Cualificación SEPC

El análisis de los niveles de competencias en el área de cualificación SEPC (Servicios Personales y Comunitarios) revela una distribución amplia entre todos los niveles, lo que indica una diversidad funcional y de cualificación en las ocupaciones que componen esta área. La distribución es la siguiente:

- Nivel 4: 22 ocupaciones (33%)
- Nivel 3: 18 ocupaciones (27%)
- Nivel 2: 20 ocupaciones (30%)
- Nivel 1: 6 ocupaciones (9%)

Esta estructura refuerza el hecho de que los SEPC envuelven una AC con alta heterogeneidad en términos de complejidad ocupacional, donde se requiere desde personal con habilidades básicas hasta profesionales con altos niveles de formación teórica y capacidad para resolver problemas complejos.

Nivel 4 de Competencias (33%)

El grupo más representativo es el de nivel 4, que corresponde a ocupaciones que demandan un alto grado de conocimiento teórico y fáctico, resolución de problemas complejos, creatividad, y toma de decisiones fundamentadas. Estas ocupaciones suelen estar relacionadas con funciones como el diseño, diagnóstico, enseñanza, investigación o gestión especializada, y son desempeñadas por profesionales con educación terciaria avanzada (por ejemplo, licenciados, especialistas o magísteres).

En el contexto de SEPC, este nivel puede incluir ocupaciones como docentes en recreación y deporte, directores de servicios sociales, o profesionales de la salud comunitaria, que requieren tanto preparación académica formal como experiencia en el campo.

Nivel 3 de Competencias (27%)

Las ocupaciones en este nivel exigen competencias técnicas y prácticas complejas. Implican, por ejemplo, la coordinación de personal, la supervisión de actividades, o la ejecución de procedimientos especializados. Este nivel es clave en SEPC porque soporta funciones como la atención directa en servicios de cuidado, orientación, recreación o estética, muchas veces vinculadas a titulaciones técnicas o tecnológicas.

Se destaca aquí la necesidad de conocimientos aplicados y habilidades sociales, dado que muchas ocupaciones implican interacción directa con personas y comunidades.

Nivel 2 de Competencias (30%)

Este nivel reúne ocupaciones orientadas a la operación de maquinaria, el manejo de información, el mantenimiento básico y la ejecución de tareas técnicas rutinarias. En SEPC, esto puede incluir asistentes de servicios personales, personal de apoyo logístico, operarios de limpieza especializada, entre otros. Aunque no se requiere un conocimiento teórico profundo, sí son necesarias habilidades técnicas específicas y entrenamiento práctico.

Nivel 1 de Competencias (9%)

El grupo menos representado es el de nivel 1, correspondiente a funciones simples y rutinarias, manuales o físicas. Estas ocupaciones generalmente no requieren calificación formal y pueden incluir trabajadores de limpieza general, personal de recolección, asistentes no calificados en actividades recreativas, entre otros. Su presencia minoritaria en SEPC puede indicar una progresiva formalización y profesionalización del sector, o una menor demanda estructurada de este tipo de funciones.

Tabla 7. Ocupaciones por Nivel de Competencia

Código y nombre de la ocupación	Nivel de competencia	**Código y nombre de la ocupación**	Nivel de competencia
11140 Dirigente de organizaciones con un interés específico	4	51510 Supervisores de mantenimiento y limpieza en oficinas, hoteles y otros establecimientos	4
11200 Directores y gerentes generales	4	51520 Ecónomos y mayordomos domésticos Mintrabajo.51520_Economo Domésticos-	3
12191 Directores y gerentes de limpieza y mantenimiento	3	51530 Conserjes y afines	3
12199 Directores y gerentes de administración y servicios no clasificados en otras ocupaciones	4	51610 Astrólogos, adivinos y afines	2

13410 Directores y gerentes de servicios de cuidados infantiles	4	51631 Tanatopractores	3
13430 Directores y gerentes de atención a personas mayores	4	51632 Coordinadores de servicios funerarios	3
13440 Directores y gerentes de servicios de bienestar social comunitario y correccional	4	51633 Personal de servicios funerarios	3
14200 Gerentes de comercios al por mayor y al por menor	4	51640 Cuidadores de animales	3
14399 Otros gerentes y administradores de servicios no clasificados en otras ocupaciones	3	53110 Cuidadores de niños	2
21634 Diseñadores de servicios	4	53220 Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	3
21640. Planificadores urbanos, regionales y de tránsito	4	61132 Trabajadores agrícolas calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines	3
26320 Sociólogos, antropólogos y afines	4	71310 Pintores y empapeladores	3
26340 Psicólogos	4	71330 Limpiadores de fachadas y deshollinadores	2
26351 Profesionales del trabajo social y consejeros	4	75440 Fumigadores y otros controladores de plagas y malas hierbas	2
26360 Profesionales religiosos y ministros de culto	3	81570 Operadores de máquinas de lavandería	2
26433 Intérpretes de lengua de señas	4	91110 Personal de servicio doméstico	2
26434 Guías-intérpretes	4	91120 Aseadores de oficinas, hoteles y otros establecimientos	1
31322 Operadores de incineradores y de rellenos sanitarios	2	91210 Lavanderos y planchadores manuales	2
34120 Trabajadores y asistentes sociales y comunitarios	4	91220 Lavadores de vehículos	1
34130 Auxiliares laicos de las religiones	4	91230 Limpiadores de ventanas y vitrinas	1
42299 Otros empleados de servicios de información al cliente no clasificados en otras ocupaciones	2	91290 Otro personal de limpieza no clasificados en otras ocupaciones	2
51410 Peluqueros	2	92140 Obreros y peones de jardinería y horticultura	2
51421 Manicuristas y pedicuristas	2	93121 Obreros y ayudantes de obras públicas y mantenimiento	3
51422 Cosmetólogo esteticistas	3	93122 Obreros y operarios de cementerios	2
51423 Maquilladores	2	96110 Recolectores de basura y material reciclable	1
51424 Asesores de imagen	2	96120 Clasificadores de desechos	1
51429 Otras ocupaciones elementales de los servicios no clasificados en otras ocupaciones	3	96130 Ayudantes y operarios de barrido y limpieza de vías y áreas públicas	1

Fuente: Elaboración propia a partir de la Clasificación Única para Colombia CUOC 2024. (Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, 2024)

Análisis de las destrezas por nivel de competencia en el Área de Cualificación SEPC [1]

El análisis de las destrezas en el área de cualificación SEPC (Servicios Personales y Comunitarios) revela una distribución claramente orientada hacia funciones de mayor complejidad. El 33% de las destrezas se ubican en el nivel 4 de competencias, lo que refleja una alta exigencia en habilidades como el pensamiento crítico, la toma de decisiones complejas, la gestión de personal y la resolución de problemas. Estas capacidades son fundamentales para liderar procesos, coordinar equipos y gestionar situaciones sensibles propias del sector.

Le siguen los niveles 2 y 3 que agrupan el 30% y el 27 % de las destrezas identificadas, respectivamente, lo que indica una fuerte demanda de habilidades técnicas y operativas intermedias. En el nivel 3, se destacan destrezas como el liderazgo, la evaluación y control de actividades y el trabajo en equipo, esenciales para asegurar la calidad y efectividad en la prestación de servicios. En el nivel 2, las destrezas están orientadas a la interacción directa con los usuarios, incluyendo la orientación al servicio, la gestión del tiempo y las relaciones interpersonales, competencias clave en contextos como la recreación, la educación no formal o la atención comunitaria.

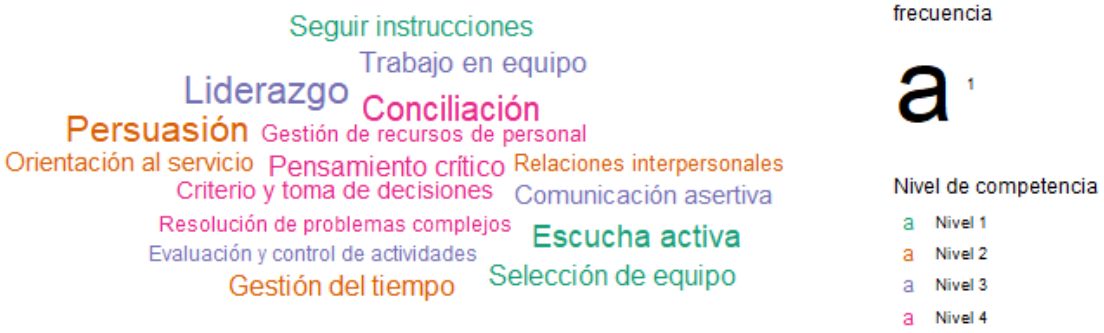
En contraste, el nivel 1 representa solo el 9% de las destrezas, centradas en funciones básicas como la escucha activa, el seguimiento de instrucciones y la selección de equipo. Aunque estas destrezas son esenciales para tareas de apoyo y operación directa, su baja participación relativa evidencia que el área SEPC está orientada principalmente hacia el desarrollo de funciones técnicas, sociales y de gestión, más que hacía labores rutinarias o manuales.

Figura 2.Destrezas por nivel de competencia

[1]

Nivel # 4	Nivel # 3	Nivel # 2	Nivel # 1
•Comunicación asertiva • Conciliación • Criterio y toma de decisiones • Gestión de recursos de personal • Pensamiento crítico • Relaciones interpersonales • Resolución de problemas complejos	•Comprensión de lectura • Comunicación asertiva • Escucha activa • Gestión de recursos de personal • Liderazgo • Manejo de imprevistos • Mantenimiento de equipos	• Análisis de control de calidad • Análisis de procesos • Comprensión de lectura • Comunicación asertiva • Criterio y toma de decisiones • Evaluación y control de actividades • Vigilancia de las operaciones	•Escucha activa • Gestión del tiempo • Orientación al servicio • Relaciones interpersonales • Seguir instrucciones • Selección de equipo • Trabajo en equipo

Fuente: Elaboración propia a partir de la Clasificación Única para Colombia CUOC 2024. (Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, 2024)



Fuente: Elaboración propia a partir de la Clasificación Única para Colombia CUOC 2024. (Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, 2024)

1.2.1.2. Análisis de las ocupaciones según el Servicio Público de Empleo – SPE.

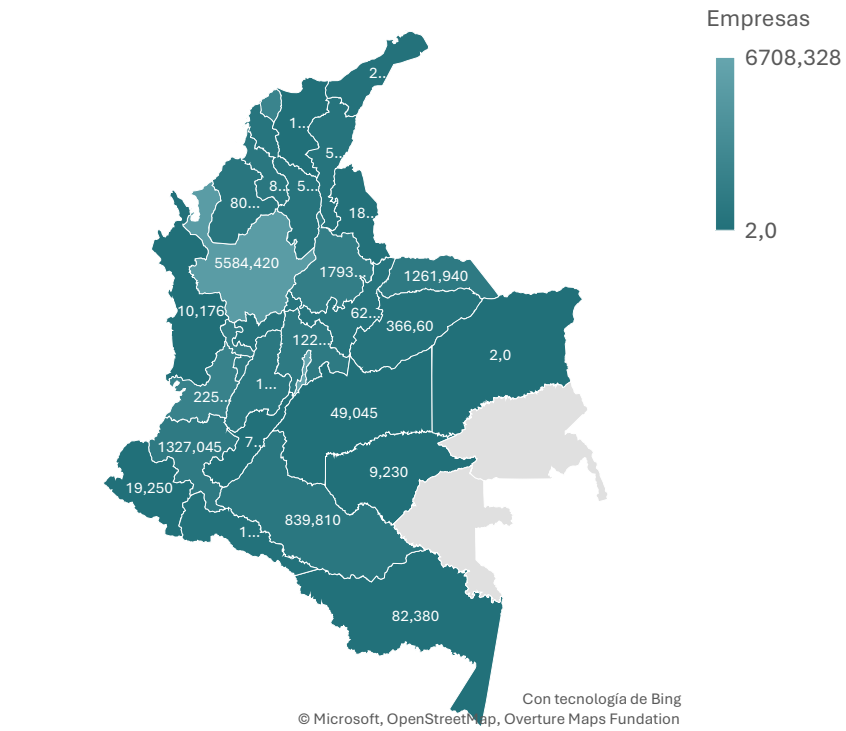
Para identificar a las empresas potencialmente empleadoras asociadas al área de cualificación SEPC que publican vacantes en el SISE, se llevó a cabo un proceso de extracción similar al de la caracterización general de empresas del sector. Se filtraron las empresas que, según su código CIIU, están relacionadas con el área. Es importante señalar una limitación metodológica: la clasificación en la base de datos del SPE solo permite identificar códigos CIIU a dos dígitos (división), lo que restringe la identificación específica de las actividades del área, las cuales fueron delimitadas a cuatro dígitos CIIU en el inicio de este estudio.[2] Para mitigar esta limitación y evitar una sobrestimación de las cifras de empresas, se realizó un ejercicio de ponderación basado en el total de vacantes publicadas (donde sí fue posible alcanzar un mayor nivel de detalle en la clasificación) para obtener una aproximación más cercana a la realidad de las empresas directamente vinculadas con el área SEPC.

De esta manera, se estima que, para el primer trimestre de 2025, aproximadamente 35.345 empresas son potenciales empleadores a través de sus publicaciones en el Servicio Público de Empleo, estando directamente relacionadas con el área de cualificación de Servicios personales y a la comunidad.

En el siguiente mapa se presenta la distribución de las empresas buscadoras en el territorio nacional, se evidencia que Bogotá D.C. se posiciona como el principal centro de publicación de vacantes, albergando 6.708 empresas, lo que representa aproximadamente el 19.0% de las empresas buscadora. Esta cifra subraya el rol central de la capital no solo como epicentro empresarial, sino también como un nodo crucial en la demanda de talento para el sector de servicios.

[2] La delimitación inicial del área SEPC se basó en códigos CIIU a cuatro dígitos para una mayor precisión. La información de las empresas en el SISE, al estar desagregada a nivel de división (dos dígitos), requirió una metodología de ajuste para garantizar la pertinencia de las empresas identificadas.

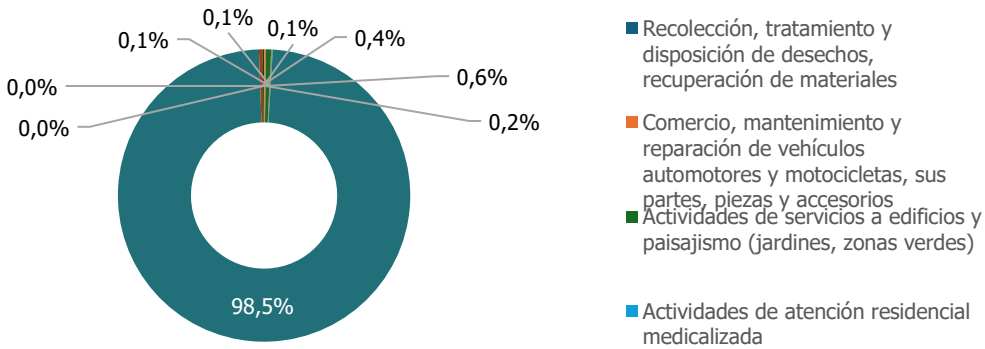
Gráfico 5. Distribución departamental de empresas buscadoras



Fuente: elaboración propia a partir de base de empresas SISE-SPE- 2025

Le siguen en importancia departamentos como Antioquia, que concentra aproximadamente el 15.8% de las empresas buscadoras con 5.584 empresas, y Valle del Cauca con un 6.4% (2.259 empresas). Estas regiones mantienen una relevancia importante en la búsqueda activa de personal para el sector de servicios, lo cual es coherente con su desarrollo económico y demográfico. Atlántico, con 2.471 empresas (7.0%), y Santander, con 1.793 empresas (5.1%), también muestran una actividad destacada en la publicación de ofertas laborales.

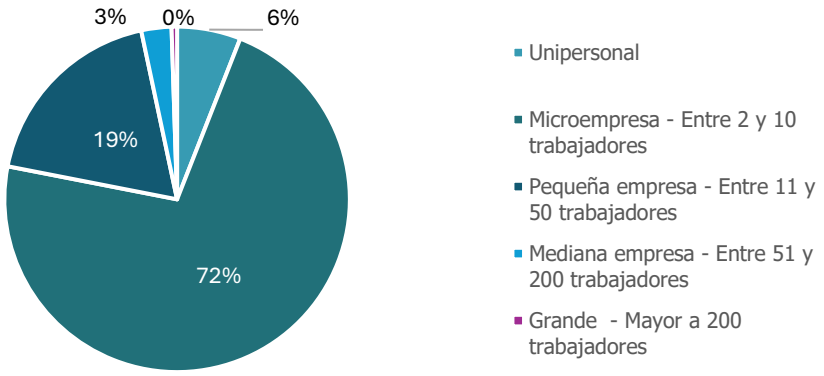
Gráfico 6. Distribución de empresas buscadoras por división económica



Fuente: elaboración propia a partir de base de empresas SISE-SPE- 2025

En cuanto a la distribución por división económica de estas empresas que publican vacantes en el SPE, se observa una clara predominancia de algunas actividades. Las actividades enmarcadas en la categoría "Otras actividades de servicios personales" (CIIU 96) concentran la mayor proporción de empresas, con un 98.5% del total. Esto indica que la inmensa mayoría de la demanda laboral mediada por este canal para el sector SEPC proviene de este subsector, que incluye una gran variedad de servicios de cuidado personal, belleza, lavado y limpieza y otros servicios especializados.

Gráfico 7. Distribución de empresa buscadoras por tamaño



Fuente: elaboración propia a partir de base de empresas SISE-SPE-2025

Adicionalmente, el análisis de la distribución por tamaño de estas empresas que publican vacantes en el SPE revela una composición interesante. Las microempresas (entre 2 y 10 trabajadores) constituyen la mayor parte, con un 72.1% de las empresas que buscan personal a través de esta plataforma. Les siguen las pequeñas empresas (entre 11 y 50 trabajadores) con un 18.6%. Esto sugiere que, si bien las micro y pequeñas empresas son el grueso del tejido empresarial del sector, también son usuarios activos del Servicio Público de Empleo para sus procesos de contratación. Por su parte, las medianas empresas (entre 51 y 200 trabajadores) representan un 2.8%, mientras que las grandes empresas (más de 200 trabajadores) apenas alcanzan un 0.5% de las empresas que publican vacantes. Cabe destacar también la presencia de empresas unipersonales con un 6.0%.

Características de las publicaciones y vacantes del AC

A partir de la información de las bases de publicaciones de vacantes proporcionadas por el Servicio Público de Empleo (SPE), se describen las principales características de la demanda laboral realizada por las empresas que utilizan este medio para sus convocatorias.

Tabla 8. Número de vacantes por año AC -SEPC

Año	2021	2022	2023	2024	I Trim 2025
Publicaciones	22,888	31,796	26,388	24,826	6,120
Vacantes	233,724	357,374	281,145	224,489	49,999

Fuente: elaboración propia a partir de Servicio Público de Empleo, (SPE, 2025).[3]

En primera instancia se analizaron las publicaciones y vacantes para el área de cualificación entre el año 2021 y el I trimestre del 2025. Este análisis muestra una dinámica variable, y se observa un incremento significativo en la demanda de talento humano entre 2021 y 2022. Durante este período, las publicaciones de vacantes aumentaron un 38.92%, pasando de 22,888 a 31,796 publicaciones. El número de vacantes disponibles creció un 52.90%, de 233,724 a 357,374 vacantes.

Sin embargo, a partir de 2022, se evidencia una tendencia a la baja tanto en el número de publicaciones como de vacantes. Entre 2022 y 2023, las publicaciones disminuyeron un 17.01%, y las vacantes cayeron un 21.32%. Esta tendencia decreciente continuó en 2024, con una reducción del 5.89% en publicaciones y del 20.15% en vacantes con respecto a 2023.

Para el primer trimestre de 2025, se registraron 6,120 publicaciones y 49,999 vacantes. Es crucial señalar que estos datos corresponden a un periodo parcial del año. La disminución observada desde 2022 podría estar influenciada por diversos factores, como la desaceleración económica, cambios en las estrategias de contratación de las empresas o una posible saturación en la demanda de ciertos perfiles después del pico de 2022.

También se destaca que, en promedio, las vacantes asociadas al área de cualificación de representan aproximadamente el 1.2% del total de vacantes publicadas a nivel nacional en el Servicio Público de Empleo.

A continuación, se presenta la distribución geográfica de las vacantes publicadas en el SPE para el área.

Tabla 9.Porcentaje de vacantes de SEPC por territorio.

Departamento	2021	2022	2023	2024	I Trim 2025
AMAZONAS	0%	0%	0%	0%	0%
ANTIOQUIA	12%	11%	13%	11%	13%
ARAUCA	0%	0%	0%	0%	0%
ATLÁNTICO	2%	1%	2%	2%	2%
BOGOTÁ, D.C.	51%	46%	56%	56%	53%
BOLÍVAR	2%	1%	1%	1%	1%
BOYACÁ	1%	1%	1%	1%	1%

[3] **Nota metodológica:** Los datos del SPE reflejan solo la demanda publicada por canales formales. Subsectores con alta informalidad o trabajo unipersonal (como belleza, astrología, mancias o cuidado de mascotas) no suelen usar este medio, por lo que su demanda puede estar subrepresentada

Departamento	2021	2022	2023	2024	I Trim 2025
CALDAS	0%	0%	1%	1%	1%
CAQUETÁ	0%	0%	0%	0%	0%
CASANARE	0%	0%	0%	0%	0%
CAUCA	0%	0%	0%	0%	0%
CESAR	1%	1%	1%	1%	0%
CHOCÓ	0%	0%	0%	0%	0%
CÓRDOBA	0%	0%	0%	0%	0%
CUNDINAMARCA	16%	15%	12%	9%	10%
GUAINÍA	0%	0%	0%	0%	0%
GUAVIARE	0%	0%	0%	0%	0%
HUILA	0%	0%	0%	0%	0%
LA GUAJIRA	0%	0%	0%	0%	0%
MAGDALENA	1%	0%	0%	0%	0%
META	1%	2%	1%	2%	2%
NARIÑO	0%	0%	0%	0%	0%
NORTE DE SANTANDER	1%	1%	0%	1%	0%
PUTUMAYO	0%	0%	0%	0%	0%
QUINDÍO	0%	0%	0%	0%	0%
RISARALDA	1%	1%	2%	1%	2%
SAN ANDRÉS Y PROVIDENCIA	0%	0%	0%	0%	0%
SANTANDER	2%	2%	2%	3%	3%
SUCRE	0%	0%	0%	0%	0%
TOLIMA	1%	1%	1%	1%	1%
VALLE DEL CAUCA	5%	5%	7%	8%	7%
VAUPÉS	0%	0%	0%	0%	0%
VICHADA	0%	0%	0%	0%	0%
VACANTE A NIVEL NACIONAL	0%	10%	0%	0%	0%

Fuente: elaboración propia a partir de base de vacantes SPE-2025

Se evidencia que Bogotá D.C. se mantiene como un epicentro fundamental de la demanda laboral, concentrando más de la mitad de las vacantes en los últimos años. Pasó de un 51% en 2021 a un 46% en 2022, experimentando luego un incremento en su participación a 56% en 2023 y 2024, para finalmente descender al 53% en el primer trimestre de 2025.

Antioquia muestra una participación relativamente estable, fluctuando entre el 11% y 13% a lo largo del período, lo que la posiciona como el segundo departamento con mayor demanda de talento para el sector. El Valle del Cauca también presenta un crecimiento notable en su participación, comenzando con el 5% en 2021 y alcanzando un 8% en 2024, para luego estabilizarse en un 7% en el I Trimestre de 2025. Cundinamarca muestra una tendencia a la baja, pasando del 16% en 2021 a un 10% en el I Trimestre de 2025.

Otros departamentos, como Santander y Atlántico, han mantenido una participación relativamente constante, con porcentajes entre el 2% y 3%.

Por otro lado, departamentos con una participación consistentemente baja o nula a lo largo de los años (como Amazonas, Arauca, Caquetá, Casanare, Chocó, Guainía, Guaviare, Huila, La Guajira, Nariño, Putumayo, Quindío, San Andrés y Providencia, Sucre, Vaupés y Vichada) sugieren una demanda laboral muy limitada o que las

empresas en estas regiones utilizan canales de reclutamiento diferentes al SPE para el área SEPC.

En lo que respecta al nivel educativo requerido en las publicaciones de vacantes para el área SEPC, se observan tendencias relevantes a lo largo del tiempo.

Tabla 10.Porcentaje de publicaciones de vacantes por nivel educativo.

Nivel educativo	2021	2022	2023	2024	I Trim 2025
No especifica	13%	19%	16%	19%	20%
Primaria	11%	21%	29%	21%	16%
Secundaria	18%	17%	16%	18%	19%
Bachillerato	44%	30%	27%	29%	31%
Técnico	2%	3%	2%	2%	3%
Tecnológico	8%	7%	7%	8%	9%
Universitario	2%	2%	2%	3%	4%
Especialización	0%	0%	0%	0%	0%
Maestría	0%	0%	0%	0%	0%
Doctorado	0%	0%	0%	0%	0%

Fuente: elaboración propia a partir de base de vacantes SPE-2025

El nivel de bachillerato ha mantenido una participación significativa, fluctuando entre el 27% y 44% durante el periodo analizado. A pesar de una caída entre 2021 y 2023, ha mostrado una recuperación, cerrando el primer trimestre de 2025 con un 31%. Esto indica una demanda constante de perfiles que requieren formación media para roles operativos y de apoyo.

La demanda de perfiles con primaria y secundaria también es notable. La participación de primaria aumentó de 11% en 2021 a un pico de 29% en 2023, para luego descender a 16% en el I Trimestre de 2025. Por su parte, la demanda de Secundaria ha sido relativamente estable, oscilando entre el 16% y 19% en todo el periodo. La alta demanda de estos niveles sugiere la necesidad de fuerza laboral para tareas que no requieren una alta cualificación formal, lo cual es coherente con un sector de servicios personales y a la comunidad.

En contraste, los niveles de educación superior presentan una participación más baja. La demanda de perfiles tecnológicos ha fluctuado entre el 7% y 9%, mientras que la de universitarios ha sido consistentemente baja, manteniéndose entre el 2% y 4%. Los niveles de técnico también son marginales, con porcentajes entre el 2% y 3%. Estos datos sugieren que, si bien el sector requiere profesionales y tecnólogos, la mayoría de los empleos disponibles a través del SPE no exigen este tipo de cualificación.

La categoría "No especifica" ha mostrado una tendencia creciente, pasando del 13% en 2021 a un 20% en el I Trimestre de 2025. Esto podría indicar que una parte de la

demanda se enfoca en la experiencia y las habilidades más que en la certificación académica.

Finalmente, la demanda de perfiles con especialización, maestría y doctorado es prácticamente inexistente (0.3%), lo cual es esperable en un sector con un fuerte componente operativo y de servicios directos.

De otro lado encontramos la información de los rangos salariales ofertados en las publicaciones de vacantes que proporciona una perspectiva sobre la valoración económica de los perfiles demandados a lo largo del tiempo. Es fundamental destacar que estos rangos salariales están expresados en precios corrientes de cada año.4

Tabla 11. Porcentaje de publicaciones de vacantes por rango salarial ofertado

Rango salarial	2021	2022	2023	2024	I Trim 2025
Hasta $1.000.000	67.5%	62.7%	11.8%	2.8%	2.6%
$1.000.001 - $1.500.000	16.1%	19.2%	64.2%	70.1%	63.7%
$1.500.001 - $2.000.000	3.8%	4.5%	5.4%	6.0%	10.9%
$2.000.001 - $3.000.000	2.1%	1.6%	3.0%	4.2%	5.4%
$3.000.001 - $4.000.000	0.5%	0.4%	0.3%	0.5%	0.4%
$4.000.001 - $6.000.000	0.1%	0.1%	0.1%	0.2%	0.5%
$6.000.001 - $8.000.000	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
$8.000.001 - $10.000.000	0.1%	0.4%	0.1%	0.0%	0.0%
$10.000.001-$12.000.000	0.1%	0.1%	0.2%	0.0%	0.0%
$12.000.001-$15.000.000	0.0%	0.2%	1.1%	1.0%	0.1%
>$15.000.001	0.1%	0.2%	0.2%	0.3%	0.6%
A convenir	9.6%	10.6%	13.5%	14.9%	15.8%

Fuente: elaboración propia a partir de base de vacantes SPE-2025

Se observa una clara disminución en la proporción de vacantes con salarios más bajos. La participación de ofertas con salarios "Hasta $1.000.000" ha caído drásticamente, pasando del 67.5% en 2021 a solo un 2.6% en el I Trimestre de 2025. Esta tendencia se explica por el incremento del Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV) a lo largo de los años. A medida que el SMLMV ha aumentado (superando $1.000.000 a partir de 2022), un menor número de vacantes se clasifica en este rango inferior, ya que los salarios base se elevan por regulación.

Paralelamente el rango "$1.000.001 - $1.500.000" se convirtió en la categoría más preponderante, saltando de un 16.1% en 2021 a un pico de 70.1% en 2024 y manteniéndose en un 63.7% en el I Trimestre de 2025. Este rango ha capturado la mayor parte de las vacantes que antes estaban en el rango inferior, y ahora incluye el SMLMV de varios años.

[4] Salario Mínimo Legal Mensual Vigente (SMLMV) para cada año: 2021: $908.526; 2022: $1.000.000; 2023: $1.160.000; 2024: $1.300.000; 2025: $1.423.500.

Las ofertas en el rango "$1.500.001 - $2.000.000" han mostrado un crecimiento gradual, pasando del 3.8% en 2021 al 10.9% en el I Trimestre de 2025. El rango "$2.000.001 - $3.000.000" también ha crecido, pasando del 2.1% al 5.4% en el mismo período. Esto sugiere un desplazamiento de la demanda hacia salarios intermedios a medida que los salarios mínimos aumentan.

Los rangos salariales superiores (por encima de $3.000.000) generalmente presentan proporciones bajas, y solo el rango de "$12.000.001 - $15.000.000" y el de " >$15.000.001" han mostrado leves picos en su participación, aunque su demanda se mantiene marginal. La categoría "A convenir" ha mostrado una tendencia creciente y se mantiene relativamente estable alrededor del 10% al 16% a lo largo del período, lo que es común para posiciones donde el salario puede depender de la experiencia del candidato, el tipo de proyecto o negociaciones directas.

Tabla 12. Porcentaje de publicaciones de vacantes por rango de experiencia requerida

Rango de experiencia	2021	2022	2023	2024	I Trim2025
Sin Experiencia	15.0%	17.9%	22.2%	22.9%	23.0%
1-6 Meses	1.6%	2.5%	0.3%	1.4%	0.0%
7-12 Meses	62.7%	60.5%	60.0%	54.1%	50.4%
13-24 Meses	8.8%	6.3%	6.7%	8.1%	8.5%
25-36 Meses	2.9%	2.5%	2.1%	2.0%	2.4%
37-60 Meses	1.0%	0.5%	0.4%	0.7%	0.6%
Mayor a 60 meses	8.1%	9.7%	8.3%	10.8%	15.1%

Fuente: elaboración propia a partir de base de vacantes SPE-2025

En cuanto a los requisitos de experiencia, el análisis para el área SEPC muestra tendencias particulares en el periodo estudiado. A diferencia de otros sectores, la categoría más dominante ha sido consistentemente la de "7-12 Meses", aunque su participación ha disminuido ligeramente del 62.7% en 2021 a un 50.4% en el I Trimestre de 2025.

No obstante, una tendencia notable es el crecimiento sostenido y significativo de las vacantes que no requieren experiencia previa. Este segmento ha pasado del 15.0% en 2021 a un 23.0% en el I Trimestre de 2025. Este aumento sugiere una mayor apertura del sector a incorporar talento sin experiencia laboral formal, lo que podría ser una estrategia para cubrir la demanda de personal.

Por otro lado, la demanda de perfiles con "Mayor a 60 meses" (más de 5 años) de experiencia ha crecido de manera notable, pasando del 8.1% en 2021 a un 15.1% en el I Trimestre de 2025. Esto indica una creciente necesidad de profesionales con una alta trayectoria y experticia en el sector para roles más especializados.

Las vacantes que requieren entre "13-24 meses" y "25-36 meses" han mantenido una participación más estable, aunque con ligeras fluctuaciones, situándose en 8.5% y 2.4% respectivamente en el I Trimestre de 2025, lo que demuestra una demanda continua de perfiles con un nivel de experiencia intermedia. El rango de "1-6 Meses" y "37-60 Meses" tienen una participación muy baja.

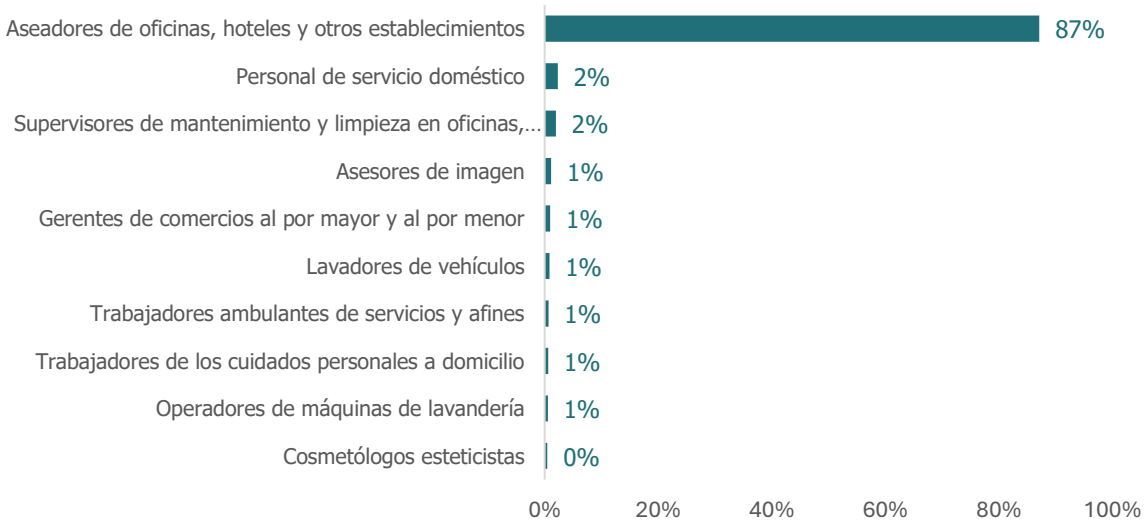
Top 10 de ocupaciones misionales más demandas en el SPE

Hemos presentado previamente el análisis de las vacantes publicadas en el Servicio Público de Empleo (SPE) por las empresas asociadas al área de cualificación de Servicios personales y a la comunidad (SEPC), donde el filtro aplicado para identificar a estas empresas se basó en su actividad económica. Sin embargo, en el marco de la delimitación del área de cualificación, también se han identificado específicamente aquellas ocupaciones que son consideradas misionales o directamente inherentes al área SEPC.

De este total de vacantes del área de cualificación, el conjunto de las ocupaciones misionales representa el 36% de las vacantes publicadas entre el 2021 y el primer trimestre del 2025. Dentro de este subconjunto de vacantes misionales, las diez ocupaciones más demandas concentran una proporción significativa, representando aproximadamente el 97% del total.

La siguiente tabla detalla el porcentaje de las vacantes correspondientes a estas 10 ocupaciones misionales más demandadas en el área SEPC:

Gráfico 8. Top 10 de ocupaciones misionales más demandadas en 2024 y I Trim 2025



Fuente: elaboración propia a partir de base de vacantes SPE-2025

Como se observa en la tabla, la demanda de perfiles en el área SEPC está fuertemente concentrada en roles operativos y de servicios generales. Los aseadores de oficinas, hoteles y otros establecimientos lideran de forma relevante las ocupaciones más solicitadas, con un 87% de las vacantes misionales. Esto subraya la necesidad predominante de mano de obra para tareas de limpieza y mantenimiento.

Siguiendo a esta ocupación, el personal de servicio doméstico y los supervisores de mantenimiento y limpieza registran cada uno un 2% de la demanda. Estos roles complementan el fuerte componente de limpieza del sector.

Finalmente, una variedad de otras ocupaciones como operadores de máquinas de lavandería, trabajadores de cuidados personales a domicilio, lavadores de vehículos, gerentes de comercios y asesores de imagen representan cada una el 1% de la demanda. Cabe destacar que los cosmetólogos esteticistas registran un 0% de participación, lo que podría sugerir que las empresas de belleza en este subconjunto no utilizan el SPE como su canal principal de reclutamiento o que la demanda es significativamente baja en este medio.

Conocimientos digitales y transversales más demandados

Más allá de las ocupaciones específicas, es fundamental comprender qué conocimientos y habilidades —tanto digitales como transversales— son los más valorados por las empresas del área SEPC al publicar sus vacantes en el Servicio Público de Empleo.

Entre el periodo del año 2021 y el primer trimestre del 2025, se identificaron las siguientes competencias transversales y técnicas (digitales) con mayor demanda:

Figura 3. Competencias transversales más demandadas



Fuente: elaboración propia a partir de base de vacantes SPE-2025

En cuanto a las competencias transversales más demandadas, los datos revelan que la proactividad es, con diferencia, la habilidad más valorada, representando cerca del 37.8% del total de menciones en esta categoría. Le sigue el servicio, con un 20.2%, y la cooperación, con un 16.4%. Otras competencias relevantes, aunque con porcentajes menores, incluyen el compromiso (5.3%), la eficacia (5.1%) y la organización (5.0%). El análisis (2.1%) y la comunicación (1.8%) también se encuentran entre las más solicitadas. Competencias como el liderazgo, la flexibilidad, las relaciones, la resolución, la creatividad, la ética y la gramática presentan porcentajes por debajo del 2%, lo que subraya el predominio de habilidades transversales y de gestión sobre aspectos puramente formales de la comunicación escrita en las vacantes del sector.

Por otro lado, la información sobre las competencias digitales más demandadas muestra la preponderancia del conocimiento básico y el uso de herramientas generales.

Figura 4.Competencias digitales más demandadas

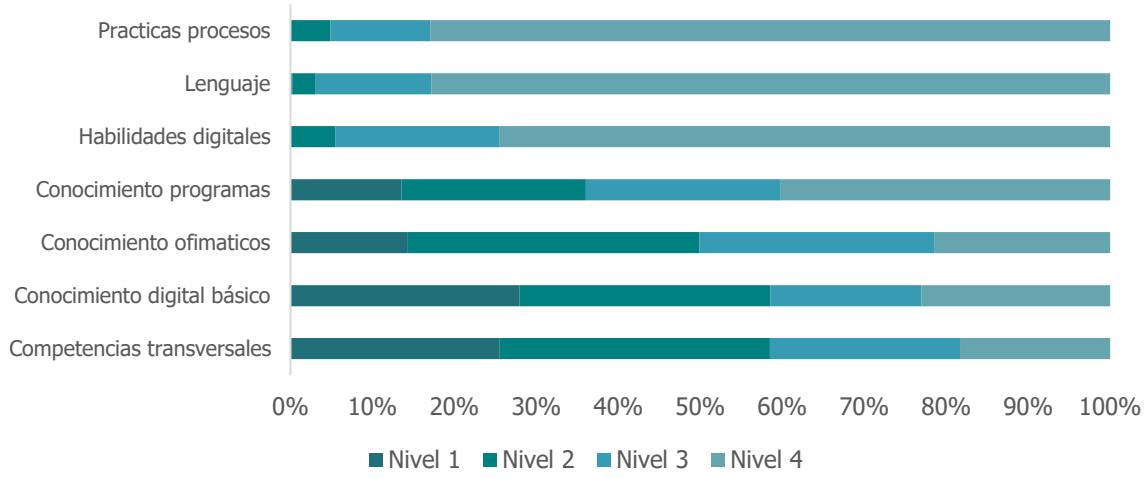


Fuente: elaboración propia a partir de base de vacantes SPE-2025

El conocimiento ofimático es la habilidad más solicitada, representando un 59.0% del total de menciones en esta categoría, lo que indica la necesidad de dominio de herramientas de productividad de oficina. Le sigue el conocimiento digital básico, que representa el 30% de la demanda, lo que apunta a una expectativa generalizada de familiaridad con el entorno digital en cualquier rol. En contraste, las herramientas y programas más específicos como SAP (6%) y Project (0.3%), así como otras competencias de programación, bases de datos o software de diseño (como SQL, Java, AutoCAD y Adobe) aparecen con porcentajes marginales (iguales o inferiores al 1%), lo que sugiere una demanda mucho más de nicho para perfiles altamente especializados.

Finalmente, la distribución de la demanda de competencias por nivel de competencias se evidencia en la siguiente gráfica.

Gráfico 9. Tipo de competencias más demandadas por nivel de competencias[5].



Fuente: elaboración propia a partir de base de vacantes SPE-2025

Se observa una clara tendencia hacia la demanda de competencias en niveles intermedios y avanzados.

Para las competencias transversales, conocimiento digital básico y conocimiento ofimáticos, la mayor demanda se concentra predominantemente en el Nivel 2, que abarca la operación y manipulación de información, con porcentajes del 33%, 31% y 36% respectivamente. Los Niveles 3 y 4 también muestran una participación significativa, lo que sugiere que las empresas requieren personal con capacidad para funciones técnicas y la resolución de problemas, más allá del uso básico.

En contraste, para categorías más específicas como conocimiento programas, habilidades digitales y lenguaje, la demanda se inclina predominantemente hacia el nivel 4 (perfiles especializados), representando el 40%, 75% y 83% respectivamente. Esto indica que cuando se requiere el manejo de programas especializados, habilidades digitales avanzadas o el dominio de un idioma, las empresas buscan perfiles con un nivel de experticia muy alto, y la demanda para los niveles básicos (Nivel 1 y 2) es mínima.

Para las prácticas de procesos, la demanda también se concentra en los niveles 3 (13%) y nivel 4 (83%), lo que subraya la importancia de la experiencia práctica y la capacidad de aplicar conocimientos en contextos reales de trabajo.

[5] Los niveles de competencias presentados en esta tabla (Nivel 1 al Nivel 4) se refieren a una escala de dominio o suficiencia en la competencia específica, establecida de acuerdo con la Clasificación Uniforme de Ocupaciones de Colombia (CUOC), que los define en función de la complejidad de las funciones, el nivel de autonomía y la responsabilidad requeridas para desempeñar una ocupación específica.

1.2.2. Análisis a partir de fuentes primarias

Este apartado indaga las necesidades de capital humano a partir de información obtenida directamente del contexto productivo. En esta fase metodológica, se identificaron brechas y problemáticas asociadas a perfiles estratégicos para la competitividad de las actividades analizadas, generando evidencia tanto cualitativa como cuantitativa.

El análisis abarcó seis de los subsectores del área de cualificación SEPC, mediante la aplicación de 30 entrevistas semiestructuradas con empresas de distintos tamaños, ubicadas en territorios priorizados. Adicionalmente, se desarrolló un abordaje específico para el subsector de Astrología y Mancias dado que sus actividades operan usualmente bajo esquemas de marca personal, sin estructuras empresariales formales ni contratación sostenida de personal. Así, para este subsector se realizaron 12 entrevistas cualitativas individuales con astrólogas, tarotistas y practicantes de mancias.[6] Este ejercicio buscó comprender las lógicas del servicio, los saberes involucrados y las aspiraciones de cualificación del subsector, en el marco de su tránsito hacia escenarios de reconocimiento técnico y formalización progresiva.

La identificación de las personas y organizaciones entrevistadas fue realizada con base en una priorización territorial y un mapeo previo de actores, buscando asegurar la diversidad territorial, organizativa y temática de los subsectores involucrados. La aplicación de los instrumentos contó con el acompañamiento de expertos sectoriales de manera directa.

Finalmente, el análisis de la demanda laboral incluye una lectura de la demanda satisfecha e insatisfecha, identificando los perfiles críticos y las causas de rotación en los cargos, de acuerdo con las respuestas obtenidas por parte de las organizaciones consultadas.

1.2.2.1. Índice de priorización territorial.

Para llevar a cabo un análisis de la demanda laboral actual y futura en el área de cualificación, con un enfoque particular en la obtención de datos desde fuentes primarias, como grupos focales y entrevistas semiestructuradas, se requiere la creación de espacios de recolección de información. Estos espacios implican la participación de expertos y empresas especializadas en el área de cualificación.

Con el objetivo de optimizar y dirigir eficientemente el proceso de recopilación de información para el análisis de la demanda laboral, se propone la implementación de un índice de priorización territorial. Este índice compuesto ha sido desarrollado, considerando tres categorías de criterios que abarcan tanto indicadores

[6] Fueron realizadas en total 42 entrevistas para el sector SEPC

macroeconómicos generales como indicadores específicos de cada industria en el área de cualificación.

Este índice de priorización territorial se convierte en una herramienta estratégica esencial para la selección de territorios prioritarios en la recolección de datos. Su creación se justifica por la necesidad de enfocar recursos y esfuerzos en áreas geográficas que, según los criterios establecidos, se destacan como relevantes para comprender la demanda laboral en el área de cualificación. De esta manera, el índice sirve como un guía clave para garantizar que la información recopilada sea representativa y responda a las necesidades específicas de los territorios identificados como prioritarios en el análisis de demanda laboral.

Resumen metodológico y resultados

La estructura del índice busca proporcionar una visión integral que permita identificar y priorizar los territorios más relevantes para el análisis de la demanda laboral. La inclusión de indicadores macroeconómicos generales garantiza una comprensión holística del entorno económico, mientras que los indicadores específicos de cada industria aseguran una consideración detallada de las características particulares del área de cualificación.

Este enfoque estratégico, respaldado por la diversidad de criterios y la participación de expertos, busca asegurar que la información recopilada refleje con precisión las necesidades y dinámicas laborales actuales y futuras en el área de cualificación.

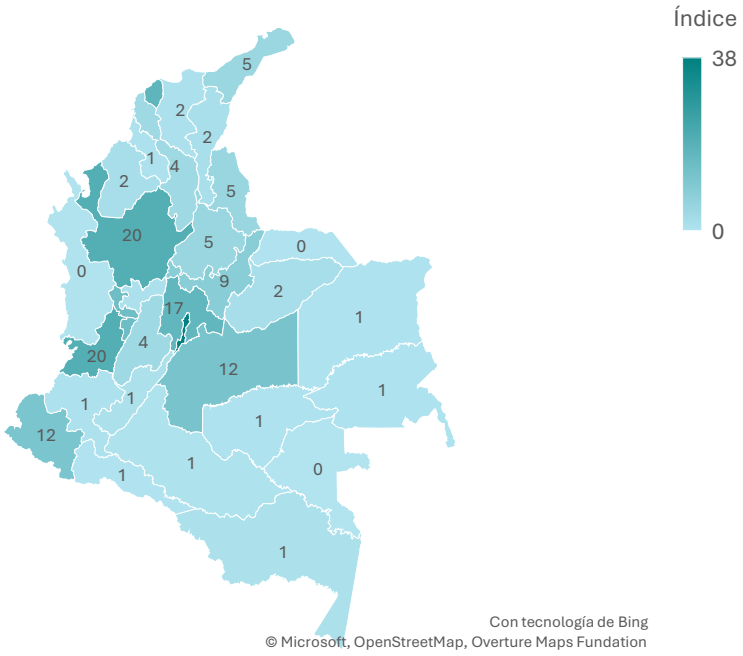
Tabla 13. Indicadores del índice de priorización

 **Criterios de priorización general por indicadores macroeconómicos**	 **Criterios de priorización por indicadores específicos del AC**	 **Criterios de priorización desde el punto de vista del equipo técnico y expertos del AC**
• Peso porcentual del número de empresas del sector en el departamento (%) • Especialización en el empleo • Peso porcentual de los graduados del departamento en el sector 82023) • Distribución porcentual de publicaciones de vacantes del sector en los departamentos (2023) • Número de proyectos en el territorio (2023)	• Número de programas ETDH associados al área • Número de certificados ETDH en él área.	• El equipo técnico con base en sus conocimientos como expertos y el trabajo previo realizado en la fase de caracterización resalta los territorios a priorizar.

Fuente: Elaboración propia PNUD 2025

Después de la aplicación de la metodología del índice de priorización para el área de cualificación, se identificaron y priorizaron los siguientes departamentos, utilizando un índice estandarizado que otorga resultados en una escala de 1 a 100 puntos: Bogotá D.C, Antioquia, Valle del Cauca, Atlántico, Cundinamarca, y Quindío.

Gráfico 10. Resultados del índice de priorización



Fuente: Elaboración propia, equipo técnico PNUD 2025

Descripción de la muestra por conveniencia: tamaño y empresas entrevistadas

El presente estudio se basa en una muestra por conveniencia, a partir de un enfoque cualitativo, en la que se seleccionaron 42 empresas del área de cualificación SEPC, con base en un análisis secundario. Las entrevistas semiestructuradas fueron realizadas por el equipo técnico del proyecto contratado por el PNUD, en el marco de la ejecución de la ruta de diseño de cualificación para SEPC. La selección de las empresas entrevistadas estuvo a cargo de este equipo, tomando como referencia el mapeo de actores, la representatividad de los subsectores y la priorización territorial definida para el sector.

La muestra incluye una selección de cargos capaces de proporcionar información sobre demandas laborales en áreas organizacionales clave como dirección, control de calidad, producción y asuntos regulatorios.

Las empresas entrevistadas se clasifican según tres parámetros:

- AC de la actividad
- Nivel de ingresos

- Número de empleados

Clasificación por tamaño de empresa

Para este estudio, se utilizó el criterio de número de empleados como parámetro para clasificar el tamaño de las empresas, en lugar de ingresos, con base en el Decreto 957 de 2019. La distribución de las dos muestras sumadas, según esta clasificación es la siguiente:

Tabla 14. No. de entrevistas por tamaño de empresa

Tamaño de empresa	Rango de empleados	Número de empresas
Microempresa	1 a 9 empleados	7
Pequeña empresa	10 a 49 empleados	7
Mediana empresa	50 a 200 empleados	3
Gran empresa	Más de 200 empleados	9
Unipersonales	1 (empresa individual)	16
Total	—	**42**

Fuente: Elaboración propia con base en matriz entrevistas de demanda 2025

Nota aclaratoria sobre el subsector de tatuadores

En el marco de la fase cualitativa del presente estudio, se realizaron entrevistas a actores del gremio de tatuadores, atendiendo una solicitud formal de la Mesa Sectorial de Servicios Personales del SENA. Este ejercicio buscó explorar las necesidades de cualificación y brechas de capital humano de esta actividad que, si bien guarda afinidades con los servicios personales, actualmente no está clasificada dentro del Área de Cualificación de Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC), sino en el catálogo del área de Audiovisuales, Artes Escénicas y Música (AC-AVEM).

Dado que la inclusión formal de los tatuadores en el SEPC no ha sido definida a nivel interinstitucional, su caracterización no se incluye en el cuerpo principal del presente documento. No obstante, en reconocimiento a la participación del sector y como insumo potencial para futuras discusiones técnicas sobre su clasificación, se anexa un informe detallado con hallazgos preliminares sobre brechas de calidad, cantidad y pertinencia en la formación para el perfil ocupacional de artistas corporales – tatuadores.

Los principales hallazgos se sistematizaron en una tabla resumen que se presenta en el Anexo 1: Caracterización del perfil ocupacional y brechas de capital humano del subsector de tatuadores, la cual puede servir como insumo inicial para futuros procesos de cualificación una vez se defina la clasificación formal del subsector en el marco del Catálogo Nacional de Cualificaciones.

Actividades económicas y ubicación geográfica de las empresas entrevistadas

Para analizar la demanda laboral actual y futura en el área de cualificación, con un enfoque en la obtención de datos desde fuentes primarias, como grupos focales y entrevistas semiestructuradas, es necesario crear espacios de recolección de información que involucren a expertos y empresas especializadas en el área.

Para optimizar y dirigir eficientemente esta recopilación de información, se propone implementar un índice de priorización territorial. Este índice, compuesto por tres categorías de criterios, considera indicadores macroeconómicos generales y específicos de cada industria en el área de cualificación.

El índice de priorización territorial se convierte en una herramienta estratégica esencial para seleccionar los territorios prioritarios en la recolección de datos. Su creación se justifica por la necesidad de enfocar recursos y esfuerzos en áreas geográficas relevantes, según los criterios establecidos, para comprender mejor la demanda laboral en el área de cualificación. Así, el índice sirve como una guía clave para garantizar que la información recopilada sea representativa y responda a las necesidades específicas de los territorios prioritarios en el análisis de demanda laboral.

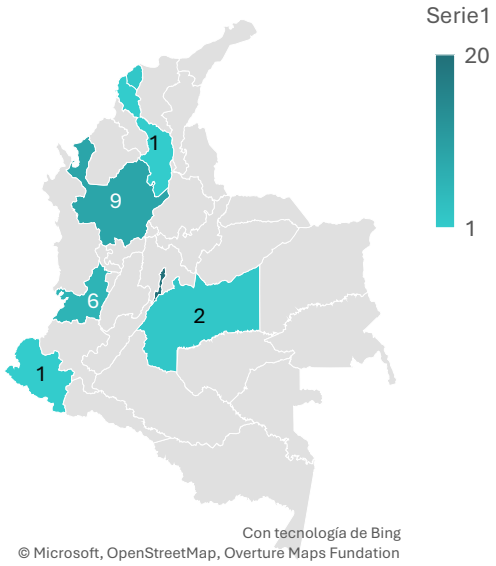
Tabla 15. No. de entrevistas por tipo de actividad económica CIIU

Código CIIU	Actividad Económica	Empresas
9602	Peluquería y otros tratamientos de belleza	9
9603	Pompas fúnebres y actividades relacionadas	9
8121	Limpieza general interior de edificios	5
9609	Otras actividades de servicios personales n.c.p.	14
8890	Asistencia social sin alojamiento	1
8790	Atención en instituciones con alojamiento	1
8730	Atención en instituciones para adultos mayores y discapacitados	1
8130	Actividades de paisajismo	1
7020	Consultoría de gestión	1

Fuente: Elaboración propia con base en matriz entrevistas de demanda 2025

Gráfico 11. Ubicación geográfica de las empresas entrevistadas

La distribución geográfica de las empresas entrevistadas muestra una concentración significativa en Bogotá D.C., Antioquia y Valle del Cauca, que en conjunto representan más del 83% de la muestra total.



Esta concentración no es aleatoria, sino que responde a la priorización territorial establecida en el índice de focalización diseñado para el estudio, el cual considera factores como densidad empresarial, dinámica económica sectorial y presencia de actores clave del área SEPC.

La representación de otros departamentos como Meta, Atlántico, Bolívar y Nariño, aunque menor, permite incorporar diversidad territorial y capturar particularidades de la demanda laboral en contextos menos centralizados

Fuente: Elaboración propia con base en matriz entrevistas de demanda 2025

A continuación, se presentan los resultados del análisis por fuentes primarias de las 42 entrevistas semiestructuradas aplicadas a empresas representativas de seis subsectores del área SEPC.

1.2.3. Demanda Laboral Satisfecha

La demanda laboral satisfecha se refiere al escenario en el que un sector económico logra cubrir de manera adecuada los cargos requeridos: existen personas cualificadas, los procesos de vinculación son eficientes y las condiciones laborales son apropiadas. Estos cargos se consideran "neutros" porque no representan dificultades significativas en su provisión, ni presentan alta rotación o desajustes en términos de competencias.

Sin embargo, en el caso del área de cualificación SEPC (Servicios personales y a la comunidad), no es posible establecer categóricamente la existencia de una demanda satisfecha, dado que el estudio no tuvo como alcance mapear la totalidad de denominaciones ocupacionales del área, sino aquellas que los entrevistados identificaron como críticas, de difícil consecución, alta rotación, o con falencias en conocimientos técnicos o transversales.

Esto implica que las ocupaciones no mencionadas durante las entrevistas no pueden asumirse como cargos neutros o con demanda satisfecha, ya que no se cuenta con evidencia suficiente —ni cuantitativa ni cualitativa— para confirmar su situación laboral

actual. Esta limitación responde al enfoque de la investigación, centrado en identificar cargos misionales clave según la percepción de empleadores y actores estratégicos del sector.

Por lo tanto, si bien se reconocen ciertas tendencias, no es metodológicamente válido afirmar que exista una demanda plenamente satisfecha en el AC SEPC, pues ello requeriría un ejercicio más exhaustivo que incluya la totalidad de cargos del área, su distribución regional y su correspondencia con la oferta formativa.

Demanda Laboral Insatisfecha

Cargos de difícil consecución, alta rotación y demanda para el AC SEPC

Se consideran cargos de difícil consecución aquellos que presentan serias dificultades para ser cubiertos por parte de las empresas, debido a una oferta laboral limitada. Esta situación puede originarse por diversos factores, como la falta de formación técnica entre los profesionales, la baja pertinencia de sus conocimientos, deficiencias en competencias transversales o la escasa experiencia laboral en el perfil requerido.

Asimismo, se identifican cargos con alta rotación, caracterizados por la inestabilidad en la permanencia de los trabajadores. Estos cargos presentan una frecuente rotación de personal, motivada por aspectos como condiciones salariales poco atractivas, horarios laborales poco flexibles, inestabilidad contractual o una alta demanda de habilidades especializadas en el mercado.

El análisis de la demanda laboral para el sector AC SEPC se realizó a partir de entrevistas semiestructuradas con expertos, líderes de organizaciones. Este proceso permitió identificar y caracterizar 52 cargos únicos asociados a una demanda laboral insatisfecha.

A continuación, se detallan las características de la demanda insatisfecha por denominación y ocupación para el sector AC SEPC.

Tabla 16.Resultado entrevistas frecuencia por OCUPACIÓN (CUOC)

Ocupación (CUOC)	Código	N° de veces	% del total
51410 peluqueros	51410	6	12%
51632 coordinadores de servicios funerarios	51632	4	8%
51422 cosmetólogos esteticistas	51422	4	8%
51631 Tanatopractores	51631	5	10%
51421 manicuristas y pedicuristas	51421	4	8%

91120 aseadores de oficinas, hoteles y otros establecimientos	91120	2	4%
53220 trabajadores de los cuidados personales a domicilio	53220	2	4%
51610Astrólogos, adivinos y afines los cuidados personales a domicilio	51610	14	27%
51640 cuidadores de animales	51640	2	4%
61132 trabajadores agrícolas calificados de huertas, viveros y jardines	61132	2	4%
34120 trabajadores y asistentes sociales y comunitarios	34120	1	2%
51633 personal de servicios funerarios	51633	1	2%
96130 ayudantes y operarios de barrido y limpieza de vías y áreas públicas	96130	1	2%
91220 lavadores de vehículos	91220	1	2%
71330 limpiadores de fachadas y deshollinadores	71330	1	2%
93122 obreros y operarios de cementerios	93122	1	2%
96110 recolectores de basura y material reciclable	96110	1	2%

Fuente: Elaboración propia con base en matriz entrevistas de demanda 2025

Del análisis de los resultados de las entrevistas de demanda, se identificó que las ocupaciones con mayor número de menciones corresponden principalmente a los subsectores de astrología y mancias, belleza, asesoría de imagen, y servicios funerarios. La ocupación con más registros fue la de astrólogos, adivinos y afines (51610), con 14 menciones, representando el 27% del total, lo cual evidencia una fuerte demanda no cubierta en este campo, tradicionalmente considerado marginal, pero con creciente interés.

Le sigue el grupo de ocupaciones del sector belleza, encabezado por los peluqueros (51410) con 6 menciones (12%), junto con cosmetólogos esteticistas (51422) y manicuristas y pedicuristas (51421), cada uno con 4 registros (8%), que en conjunto representan el 28% del total y consolidan este sector como uno de los más representativos en términos de vacantes no cubiertas.

En el ámbito de los servicios funerarios, destacan los tanatopractores (51631) con 5 menciones (10%) y los coordinadores de servicios funerarios (51632) con 4 menciones (8%), sumando el 18% del total, lo que pone de manifiesto una demanda insatisfecha relevante en este subsector especializado.

Adicionalmente, el sector de servicios generales, que agrupa cargos como aseadores, recolectores de basura, operarios de limpieza y lavadores de vehículos, representó en conjunto cerca del 16% del total, reflejando necesidades persistentes de talento en ocupaciones operativas de alta rotación.

Otras ocupaciones como cuidadores de personas (53220), trabajadores agrícolas y de jardines (61132), cuidadores de animales (51640) y trabajadores sociales (34120)

aparecen con menor frecuencia, aunque también revelan nichos específicos de demanda que deben ser atendidos en estrategias de formación y empleo.

Características de la demanda insatisfecha por denominación y ocupación para el sector AC SEPC.

OCUPACIÓN	DENOMINACIÓN	CARACTERISTICAS	CARGO CRITICO	ROTACIÓN CARGO	SUBSECTOR
34120 trabajadores y asistentes sociales y comunitarios 	34120.002 **Asistente de apoyo social** 34120.004 **Asistente de servicios a personas con discapacidad**	**FUNCIONES:** Atender personas con necesidades especiales en contextos sociales y comunitarios, brindar apoyo social integral, realizar acompañamiento personalizado, coordinar actividades de cuidado y promover la inclusión social. **CONOCIMIENTOS:** Atención centrada en la persona, cuidado integral a personas con discapacidad, primeros auxilios, legislación básica en atención social, normativas de cuidado, habilidades comunitarias aplicadas. **DESTREZAS:** Comunicación empática, trabajo en equipo, manejo de situaciones de crisis, organización de actividades comunitarias. **DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES:** vacíos en conocimientos sobre atención centrada en la persona, primeros auxilios, legislación social y cuidado integral, así como en habilidades para el trabajo comunitario, manejo emocional y adaptación a contextos complejos	Por la alta demanda de atención a poblaciones vulnerables, la escasa oferta formativa especializada.	Media (6 -12 meses)	Subsector servicios de cuidado y asistencia personal a la niñez, personas mayores, personas con discapacidad y población vulnerable

OCUPACIÓN	DENOMINACIÓN	CARACTERISTICAS	CARGO CRITICO	ROTACIÓN CARGO	SUBSECTOR
51410 peluqueros 	51410.004 **Estilista** 51410.011 **Peluquero colorista** 51410.012 **Peluquero estilista**	**FUNCIONES:** Cortar, peinar, teñir y tratar el cabello; asesorar a clientes en imagen y estilo; promover servicios de belleza. **CONOCIMIENTOS:** Técnicas avanzadas de colorimetría, nuevas tecnologías de peluquería, manejo de productos químicos, posicionamiento de marca personal, manejo de redes sociales. **DESTREZAS:** Atención al cliente, trabajo en equipo, comunicación efectiva, gestión del tiempo. **DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS:** Falta de dominio en colorimetría avanzada y técnicas especializadas, carencia de habilidades blandas clave, desconexión entre programas formativos y demandas del mercado (uso de redes, venta de servicios), limitada actualización frente a tendencias del sector	Por la alta demanda y escasa oferta formativa especializada.	Media (6 -12 meses)	subsector de belleza, asesoría de imagen y afines

OCUPACIÓN	DENOMINACIÓN	CARACTERISTICAS	CARGO CRITICO	ROTACIÓN CARGO	SUBSECTOR
51421 manicuristas y pedicuristas 	51421.002 **Manicurista de tratamientos cosméticos para manos y pies** 51421.004 **Manicurista pedicurista**	**FUNCIONES:** Realizar tratamientos estéticos de manos y pies, aplicar técnicas de diseño y decoración de uñas, garantizar condiciones de bioseguridad. **CONOCIMIENTOS:** Bioseguridad, uso de torno y equipos especializados, manejo de materiales químicos, técnicas modernas de uñas (gel, acrílicas). **DESTREZAS:** Servicio al cliente, comunicación efectiva, capacidad de adaptación, trabajo en equipo. **DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS:** falta de dominio técnico en bioseguridad, manejo de torno, diseño artístico y uso de materiales químicos, así como en habilidades clave como servicio al cliente, comunicación, adaptación y trabajo en equipo, poco desarrolladas en la formación actual.	Por la alta demanda del servicio, la predominancia de formación empírica, la escasa oferta de programas regulados y actualizados, y las deficiencias en habilidades técnicas y transversales	Media (6 -12 meses)	subsector de belleza, asesoría de imagen y afines

OCUPACIÓN	DENOMINACIÓN	CARACTERISTICAS	CARGO CRITICO	ROTACIÓN CARGO	SUBSECTOR
51422 cosmetólogos esteticistas 	51422.005 **Cosmetólogo esteticista**	**FUNCIONES:** Realizar depilación, tratamientos estéticos faciales y corporales no invasivos, técnicas de spa, cuidados pre y postoperatorios, asesoría en bienestar, venta de servicios, gestión de citas y pagos, manteniendo condiciones bioseguras. **CONOCIMIENTOS:** Protocolos faciales/corporales, técnicas de masaje, uso de aparatología, anatomía, bienestar integral, idiomas básicos (inglés), TIC aplicadas al servicio estético. **DESTREZAS:** Atención al cliente, ética profesional, adaptación al cambio, manejo de equipos, aprendizaje continuo. **DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS:** aplicación de protocolos faciales y corporales, uso de aparatología, técnicas de masaje y nociones de anatomía, atención al cliente, comunicación asertiva, ética profesional y adaptación al cambio.	Alta manda de talento humano en un sector en crecimiento y personal que no cuenta con las competencias técnicas y transversales requeridas.	Media (6 -12 meses)	subsector de belleza, asesoría de imagen y afines

OCUPACIÓN	DENOMI-NACIÓN	CARACTERISTICAS	CARGO CRITICO	ROTACIÓN CARGO	SUBSECTOR
51610 astrólogos, adivinos y afines 	51.610.002 **Astrólogo** 51.610.004 **Cartomántico** 51.610.005 **Lecturista de tarot** 51.610.007 **Numerólogo** 51.610.008 **Omnirromántico** 51.610.011 **Quiromántico** NCP **-Astrólogo/Psicológico** **-Docente en Astrología** **-Docente en Cartomancia** **-Lector/ de Oráculos** **-Intérprete del I Ching** **-Facilitador/ de rituales simbólicos** **-Canalizador/ intuitivo** **-Diseñador/ de contenido simbólico**	**FUNCIONES:** Interpretar símbolos, patrones y elementos arquetípicos para ofrecer orientación personal, emocional o espiritual. Utilizan herramientas como el tarot, la carta astral, la numerología o el I Ching, en contextos que van desde lo terapéutico hasta lo educativo. Sus labores incluyen el acompañamiento simbólico, la facilitación de rituales, la canalización intuitiva y la elaboración de contenidos relacionados con el mundo simbólico. **CONOCIMIENTOS:** en astrología, simbología, mitología, historia, arquetipos, astronomía básica, numerología, lectura de cartas o runas, y herramientas de interpretación simbólica. Para desempeños más especializados como el de astrólogo/a psicológico/a o intérprete del I Ching, también es necesario el dominio de enfoques psicológicos, culturales y filosóficos. **DESTREZAS:** habilidades de interpretación simbólica, comunicación empática, escucha activa y gestión emocional. También deben tener capacidad para establecer marcos de consulta responsables, ofrecer orientación sin inducir dependencia, y facilitar procesos simbólicos respetuosos y contextualizados. **DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES:** falta de formación técnica sólida y en la escasa atención a las competencias transversales. Se identifica un déficit en el dominio de fundamentos teóricos (mitología, astronomía, historia) y en habilidades clave como la ética profesional, el manejo de límites, la comunicación asertiva o la empatía. Los programas formativos actuales no preparan adecuadamente para enfrentar situaciones emocionales complejas ni promueven la reflexión crítica o la integración con otras disciplinas	opera en un campo de alta demanda social, con fuerte impacto emocional y simbólico en las personas, pero sin regulación ni estándares formativos claros. La falta de estructura académica y de referentes éticos sólidos permite que personas con formación superficial accedan al ejercicio profesional, afectando la credibilidad del sector y generando riesgos para los consultantes.	Baja (superior a un año)	Subsector de Astrología y Mancias

OCUPACIÓN	DENOMI-NACIÓN	CARACTERISTICAS	CARGO CRITICO	ROTACIÓN CARGO	SUBSECTOR
51631Tanapractores 	51631.001 **Tanatólogo** 51631.005 **Tanatopractor**	**FUNCIONES:** Realizar procedimientos de conservación, embalsamamiento y presentación estética de cuerpos fallecidos, aplicando técnicas de tanatopraxia y tanatoestética. Manejar insumos químicos de forma segura y conforme a la normativa sanitaria vigente. Aplicar protocolos de bioseguridad y salud ocupacional en cada intervención. Preparar el cuerpo para su velación, traslado o inhumación, garantizando condiciones de dignidad y respeto. **CONOCIMIENTOS:** en anatomía humana, tanatopraxia, conservación y embalsamamiento de cadáveres, estética y maquillaje mortuorio, manejo de sustancias químicas y normas sanitarias vigentes. También son necesarios conocimientos en bioseguridad, salud ocupacional y protocolos de seguridad. **DESTREZAS:** manuales y técnicas para realizar procedimientos de conservación corporal de forma precisa y segura, además de habilidades en maquillaje y presentación estética. Se valoran también la atención al detalle, el cumplimiento riguroso de protocolos, la capacidad de trabajo bajo presión y el manejo adecuado de sustancias químicas. **DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS:** carecen de competencias específicas para la tanatopraxia y la preservación de cuerpos, incluso cuando provienen de programas formales. También hay deficiencias en el manejo seguro de químicos, protocolos sanitarios, y en técnicas actualizadas de maquillaje mortuorio. En cuanto a competencias transversales, destaca la falta de orientación al servicio, ética profesional y atención empática, especialmente en el perfil del tanatólogo	Alto nivel de especialización técnica, su impacto en la dignificación del proceso postmortem y en el acompañamiento a familias en duelo. La baja oferta de programas formativos, el escaso interés de nuevos aspirantes, y las condiciones laborales poco atractivas generan una escasez persistente de personal calificado	Alta (3 meses)	subsector de servicios funerarios

OCUPACIÓN	DENOMINACIÓN	CARACTERISTICAS	CARGO CRITICO	ROTACIÓN CARGO	SUBSECTOR
51632 coordinadores de servicios funerarios 	51632.002 **Coordinador de funeraria**	**FUNCIONES:** Coordinar la operación de los servicios funerarios. Supervisar al personal operativo asignado. Gestionar la logística relacionada con velaciones, traslados y sepulturas. Garantizar la calidad del servicio al cliente en situaciones de alta sensibilidad emocional. Implementar protocolos internos para asegurar eficiencia y respeto en la prestación del servicio. **CONOCIMIENTOS:** en administración de servicios funerarios, gestión de personal operativo, protocolos logísticos, normatividad del sector, atención al cliente en contextos sensibles, y manejo de contingencias. **DESTREZAS:** En liderazgo, comunicación asertiva, orientación al servicio, capacidad de resolución de problemas, empatía y manejo emocional en situaciones críticas. También se requiere destreza para coordinar equipos y mantener la calidad del servicio bajo presión. **DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS:** los candidatos suelen carecer de formación en administración de servicios funerarios, logística y liderazgo operativo. Adicionalmente, presentan limitaciones en habilidades blandas como comunicación, empatía y orientación al cliente	es de difícil consecución debido a varios factores que limitan la disponibilidad de talento calificado. Los horarios laborales poco atractivos, que incluyen turnos extensos, nocturnos y fines de semana. Existe una baja cantidad de aspirantes interesados en formarse o trabajar en el sector.	Alta (3-6 meses)	subsector de servicios funerarios

OCUPACIÓN	DENOMINACIÓN	CARACTERISTICAS	CARGO CRITICO	ROTACIÓN CARGO	SUBSECTOR
51633 ayudantes de pompas fúnebres 	51633.006 **Ayudante de pompas fúnebres**	**FUNCIONES:** Asistir en la preparación y traslado de cuerpos. Apoyar en la realización de ceremonias y protocolos funerarios. Manipular insumos, herramientas y equipos necesarios para el servicio. Brindar soporte logístico durante los velorios, entierros o cremaciones, asegurando el respeto y la dignidad en el servicio. **CONOCIMIENTOS:** en protocolos funerarios y ceremoniales, técnicas básicas de preparación y traslado de cuerpos, manejo de insumos y herramientas del servicio, y normativa funeraria básica **DESTREZAS: en** tención y servicio al cliente en situaciones sensibles, comunicación efectiva, manejo de conflictos, trabajo en equipo, autocontrol emocional y capacidad para trabajar bajo presión física y emocional. **DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS:** en conocimientos técnicos específicos del oficio, así como en competencias transversales clave para la atención al cliente, el trabajo coordinado y el manejo adecuado de situaciones emocionalmente exigentes.	Es un cargo de difícil consecución dado que los candidatos no cuentan con las competencias técnicas requeridas.	Media (6 -12 meses)	subsector de servicios funerarios

OCUPACIÓN	DENOMINACIÓN	CARACTERISTICAS	CARGO CRITICO	ROTACIÓN CARGO	SUBSECTOR
51640 cuidadores de animales 	51640.001 **Adiestrador de perros** 51640.029 **Paseador canino**	**FUNCIONES:** Realizar el entrenamiento de perros para modificar o reforzar comportamientos. Orientar a los dueños sobre prácticas adecuadas de manejo animal. Ejecutar paseos caninos garantizando el bienestar, seguridad y control del animal en espacios públicos. Prestar apoyo en la socialización y estimulación física del animal. Supervisar posibles situaciones de riesgo durante la prestación del servicio. **CONOCIMIENTOS:** En técnicas de adiestramiento canino, comportamiento animal, primeros auxilios para animales, bienestar animal, servicio al cliente, y aspectos legales relacionados con el manejo de animales de compañía. En el caso de los adiestradores, también es necesario contar con conocimientos básicos en comercialización de servicios y normativas del sector. **DESTREZAS:** habilidades para el manejo seguro de animales, comunicación efectiva con los dueños, atención al cliente, gestión del tiempo, autocontrol emocional y capacidad para resolver imprevistos en vía pública. En adiestradores, se requieren además habilidades para analizar procesos de entrenamiento y adaptar técnicas al perfil del animal. **DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS:** en técnicas en primeros auxilios para animales, manejo legal de incidentes, conocimientos comerciales y servicio al cliente. También hay deficiencias transversales en gestión del tiempo, control de calidad y análisis de procesos.	Las modalidades de contratación no resultan atractivas para los aspirantes, lo que reduce el interés por vincularse al oficio. Además, los candidatos disponibles no cuentan con las competencias técnicas ni transversales requeridas por las empresas, presentando también una baja experiencia laboral en el área.	Media (6 -12 meses)	Subsetor de cuidado de animales de compañia

OCUPACIÓN	DENOMINACIÓN	CARACTERISTICAS	CARGO CRITICO	ROTACIÓN CARGO	SUBSECTOR
53220 trabajadores de los cuidados personales a domicilio 	53220.014 **Cuidador de personas con discapacidad**	**FUNCIONES:** Asistir a personas con discapacidad en sus actividades cotidianas, brindar apoyo físico y emocional, acompañar en desplazamientos, asegurar su bienestar y promover su autonomía. **CONOCIMIENTOS:** Cuidado básico, apoyo psicosocial, atención personalizada a personas con discapacidad. **DESTREZAS:** Empatía, paciencia, comunicación asertiva, observación, adaptabilidad. **DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS:** No se identifican deficiencias técnicas ni transversales, pero existe desarticulación con la oferta educativa.	Los candidatos no cuentan con las competencias técnicas, baja cantidad de aspirantes interesados en formarse para el cargo.	Alta (3 -6 meses)	Subsector servicios de cuidado y asistencia personal a la niñez, personas mayores, personas con discapacidad y población vulnerable

OCUPACIÓN	DENOMINACIÓN	CARACTERISTICAS	CARGO CRITICO	ROTACIÓN CARGO	SUBSECTOR
61132 trabajadores agrícolas calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines. 	61132.002 **Jardinero**	**FUNCIONES:** Realizar mantenimiento de jardines, podar, sembrar, aplicar fertilizantes, manejar herramientas de jardinería y realizar diseño paisajístico. **CONOCIMIENTOS:** Manejo de herramientas, fertilización, diseño paisajístico, técnicas de poda. **DESTREZAS:** Precisión, coordinación motriz, sentido estético, capacidad física, atención al detalle. **DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS:** falta manejo de herramientas especializadas, técnicas de jardinería moderna, comunicación, trabajo en equipo, responsabilidad.	Alto desgaste o esfuerzo físico que implican los cargos, lo cual desincentiva la permanencia de los trabajadores. A esto se suman las modalidades de contratación, que en muchos casos no ofrecen estabilidad ni beneficios laborales, reduciendo el interés por parte de los aspirantes.	Alta (3 -6 meses)	subsector de limpieza y mantenimiento.

OCUPACIÓN	DENOMINACIÓN	CARACTERISTICAS	CARGO CRITICO	ROTACIÓN CARGO	SUBSECTOR
71330 limpiador de fachadas y deshollinador. 	71330.006 **Limpiador de fachadas**	**FUNCIONES:** Ejecutar limpieza de fachadas en alturas, aplicar técnicas de mantenimiento y bioseguridad, utilizar equipos especializados. **CONOCIMIENTOS:** Trabajo en alturas, normas de seguridad, limpieza industrial. **DESTREZAS:** Equilibrio físico, tolerancia al riesgo, cumplimiento de protocolos, destreza manual. **DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS:** Falta formación integral más allá del curso en alturas; alta desarticulación entre oferta y demanda educativa.	Los bajos salarios, sumados al alto desgaste físico y a los horarios poco favorables, desincentivan el ingreso y la permanencia en estos oficios.	Alta (3 -6 meses)	Subsector limpieza y mantenimiento

OCUPACIÓN	DENOMINACIÓN	CARACTERISTICAS	CARGO CRITICO	ROTACIÓN CARGO	SUBSECTOR
91120 aseadores de oficinas, hoteles y otros establecimientos. 	91120.004 **Aseador de hospital** 91120.011 **Auxiliar de aseo**	**FUNCIONES:** Realizar limpieza en instalaciones, aplicar protocolos de bioseguridad, manipular residuos, mantener condiciones sanitarias. **CONOCIMIENTOS:** Limpieza institucional, desinfección, manejo de residuos, bioseguridad. **DESTREZAS:** Rapidez, atención al detalle, resistencia física, comprensión de instrucciones, limpieza rigurosa. **DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS:** Déficit en limpieza hospitalaria y control de calidad, sin rutas formativas diferenciadas.	Condiciones físicas exigentes del trabajo, que implican un alto desgaste para quienes lo desempeñan, así como los salarios y las modalidades de contratación, que no resultan lo suficientemente atractivos para garantizar estabilidad	Alta (3 -6 meses)	subsector de limpieza y mantenimiento.

OCUPACIÓN	DENOMINACIÓN	CARACTERISTICAS	CARGO CRITICO	ROTACIÓN CARGO	SUBSECTOR
91220 lavadores de vehículos. 	91220.006 **Lavador de vehículos**	**FUNCIONES:** Lavar vehículos, cuidar superficies, manejar residuos, aplicar productos de limpieza adecuados. **CONOCIMIENTOS:** Técnicas de lavado, cuidado de superficies, manejo de residuos. **DESTREZAS:** Agilidad, atención al detalle, organización, coordinación manual, eficiencia bajo presión. **DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS:** Técnicas de lavado, cuidado de superficies, manejo de residuos.	Alto desgaste físico, horarios laborales y modalidad de contratación no son atractivos.	Alta (3 -6 meses)	Subsector limpieza y mantenimiento

OCUPACIÓN	DENOMINACIÓN	CARACTERISTICAS	CARGO CRITICO	ROTACIÓN CARGO	SUBSECTOR
93122 obreros y operarios de cementerios. 	93122.005 **Operario de cementerio.**	**FUNCIONES:** Administrar inventarios, mantener tumbas, atender a familiares, apoyar en trámites y ceremonias. **CONOCIMIENTOS:** Mantenimiento, atención al cliente, manejo de inventarios. **DESTREZAS:** Respeto, contención emocional, comunicación respetuosa, orden, discreción. **DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS:** Falta formación en comunicación, servicio al cliente, gestión sensible de situaciones de duelo.	Los candidatos no cuentan con las competencias técnicas requeridas por las empresas.	Alta (3 -6 meses)	subsector de servicios funerarios

OCUPACIÓN	DENOMINACIÓN	CARACTERISTICAS	CARGO CRITICO	ROTACIÓN CARGO	SUBSECTOR
96110 recolectores de basura y material reciclable. 	96110.001 **Basurero**	**FUNCIONES:** Recolectar residuos, separar materiales reciclables, operar equipos de recolección, cumplir rutas establecidas. **CONOCIMIENTOS:** Saneamiento ambiental, manejo de residuos, operación de equipos. **DESTREZAS:** Resistencia física, orientación al servicio, disciplina, trabajo en equipo, puntualidad. **DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS:** Falta de atención al cliente, gestión del tiempo, seguimiento de instrucciones.	Alto desgaste físico que implica su ejercicio, lo cual representa una barrera para la permanencia y el interés de los trabajadores. A esto se suma una intensa competencia entre empresas por atraer al reducido grupo de personas dispuestas a desempeñar este tipo de labores.	Alta (3 -6 meses)	Subsector limpieza y mantenimiento

OCUPACIÓN	DENOMINACIÓN	CARACTERISTICAS	CARGO CRITICO	ROTACIÓN CARGO	SUBSECTOR
96130 ayudantes y operarios de barrido y limpieza en vías y áreas públicas. 	96130.006 **Escobita barrendero**	**FUNCIONES:** Barrer vías y espacios públicos, recolectar residuos, mantener el entorno urbano limpio. **CONOCIMIENTOS:** Limpieza urbana, recolección manual de residuos. **DESTREZAS:** Resistencia al clima, constancia, seguimiento de rutas, coordinación física, atención al entorno. **DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS:** Falta flexibilidad, adaptabilidad, capacidad de cambio.	condiciones laborales poco favorables. El alto esfuerzo físico que exige la actividad y los horarios poco atractivos	Alta (3 -6 meses)	subsector de servicios funerarios

1.3. Demanda futura: Prospectiva laboral

La prospectiva laboral es esencial para la planificación del desarrollo y la asignación eficiente de recursos en el ámbito productivo. Según el Conpes 3674 de 2010, que establece los lineamientos para fortalecer el Sistema de Formación de Capital Humano, la prospectiva desempeña un papel estructurador del mercado laboral y tiene una alta influencia en los planes de producción privados y en la provisión de servicios de bienestar (Departamento Nacional de Planeacion et. al, 2010)

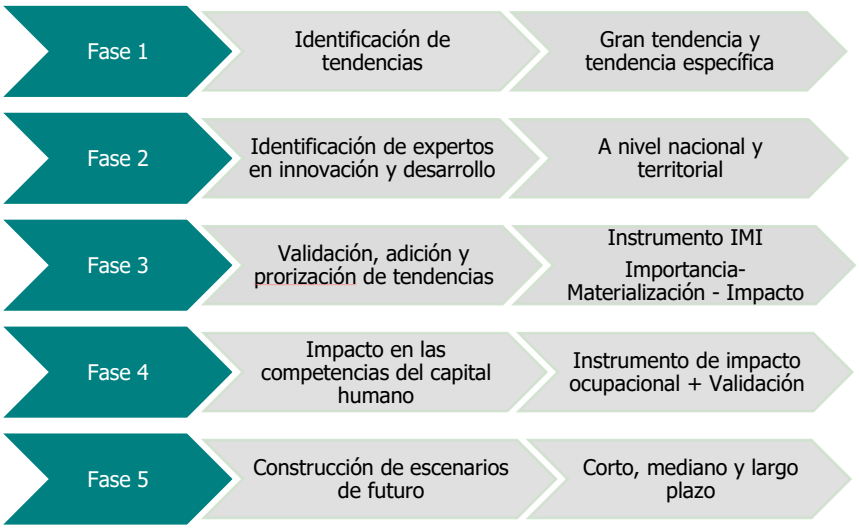
Los estudios de futuro abarcan dimensiones como el individuo, la sociedad, la economía, la política, la tecnología y el medio ambiente, y proponen tres enfoques: proyectar el futuro desde la experiencia pasada; adoptar una visión proactiva para construir el futuro deseado; o combinar ambos, que es el enfoque más común (Mera Rodríguez, 2014). En este caso, y con base en la experiencia del equipo de Estudios de Desarrollo Humano del PNUD, se adoptará esta última perspectiva combinada.

Anticipar las tendencias de los sectores económicos y su impacto en el capital humano permite formular estrategias que orienten decisiones actuales con mayor certeza. Por ello, se utilizará la prospectiva como herramienta para desarrollar análisis y estudios que exploren el futuro laboral de los campos y subsectores del Área de cualificación (AC) Servicios Personales y a la Comunidad.

1.3.1. Descripción metodológica

La metodología de prospectiva contempla 5 fases para la obtención de información que permita hacer un análisis de futuros, como se muestra en la siguiente figura.

Figura 5. Fases análisis de prospectiva laboral



Fuente: Estudios de Desarrollo Humano del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, 2020.

El análisis de prospectiva laboral desarrollado en esta sesión se estructura en cinco partes. La primera aborda la identificación de tendencias para el área de cualificación, profundizando en cuatro grandes tendencias y otras específicas, resultado del análisis de fuentes secundarias y estudios relevantes sobre el futuro del trabajo y las habilidades en el área SEPC. Esta sección incluye también un análisis bibliométrico, realizado mediante minería de texto, que identifica palabras clave en la investigación vinculada al área.

La segunda parte presenta el análisis de tendencias según su impacto en el capital humano y su proyección temporal, con base en los resultados de los talleres de validación y priorización de tendencias realizados con expertos del Área de Conocimiento SEPC.

En la tercera parte, se examina el impacto ocupacional previsto a partir de la adaptación de competencias del capital humano frente a las nuevas realidades o tendencias identificadas.

La cuarta parte expone posibles escenarios de corto, mediano y largo plazo, derivados de la materialización de las tendencias relacionadas con el cuidado personal y comunitario.

Finalmente, la quinta parte identifica los factores críticos o aspectos que requieren atención para que las tendencias analizadas puedan llegar a concretarse efectivamente.

1.3.2. Análisis bibliométrico para el área de cualificación

El análisis bibliométrico es una herramienta fundamental para examinar el posicionamiento de los temas identificados como tendencias en el área de cualificaciones de SEPC mediante publicaciones académicas e investigativas. Esta metodología emplea técnicas de minería de texto para identificar palabras clave presentes en la investigación vinculada al área de cualificaciones. El objetivo principal de este análisis es proyectar las investigaciones científicas relevantes mediante la formulación de ecuaciones de búsqueda que reflejen de manera precisa las necesidades de información. En este contexto, las ecuaciones se componen de conceptos y palabras clave específicas del área de cualificación, lo que permite visualizar las tendencias y su impacto en el capital humano, contribuyendo así a la formulación de estrategias clave.

Una vez definida la ecuación de búsqueda, esta se implementó en una o más bases de datos bibliométricas, como Scopus y Web of Science, con el objetivo de filtrar las publicaciones relacionadas con los términos establecidos durante los últimos diez años (2014–2024). Este procedimiento permitió obtener una panorámica actualizada y

exhaustiva del estado de la investigación en el ámbito de interés, facilitando la identificación de áreas prioritarias y el diseño de enfoques estratégicos. El análisis se aplicó a los subsectores de belleza y afines; servicios de cuidado de animales de compañía; servicios funerarios; servicios religiosos; cuidado y asistencia de personas; aseo y limpieza; y astrología, mancias y consultas en simbolismo y esoterismo. Sin embargo, algunos de estos subsectores no presentaron una representación significativa en las bases de datos utilizadas, lo que impidió su inclusión en los resultados finales del análisis. Este fue el caso de los subsectores de aseo y limpieza, y de astrología, mancias y consultas en simbolismo y esoterismo, cuya escasa producción académica evidencia una baja formalización o reconocimiento científico en comparación con otros subsectores analizados.

Las palabras que conforman la nube de palabras ofrecen una visión integral de las principales líneas de investigación. Para el sector de SEPC se destaca que la producción científica se concentra principalmente en los subsectores de cuidado y asistencia de personas, servicios de cuidado de animales de compañía y, en menor medida, servicios funerarios. Los términos más representativos, como humano (human), no humano (nonhuman), bienestar animal (animal welfare), vínculo humano-animal (human-animal bond), psicología (psychology), duelo (grief) y salud mental (mental health), reflejan un énfasis en el bienestar de los animales, los vínculos afectivos entre humanos y animales, y el abordaje psicológico del cuidado y la pérdida. Adicionalmente, la presencia de variables demográficas como femenino (female), masculino (male), adulto (adult) y persona de mediana edad (middle aged), así como metodologías como estudio controlado (controlled study) y cuestionario (questionnaire), evidencia un enfoque empírico y estructurado en las investigaciones.

Figura 6. Nube de palabras



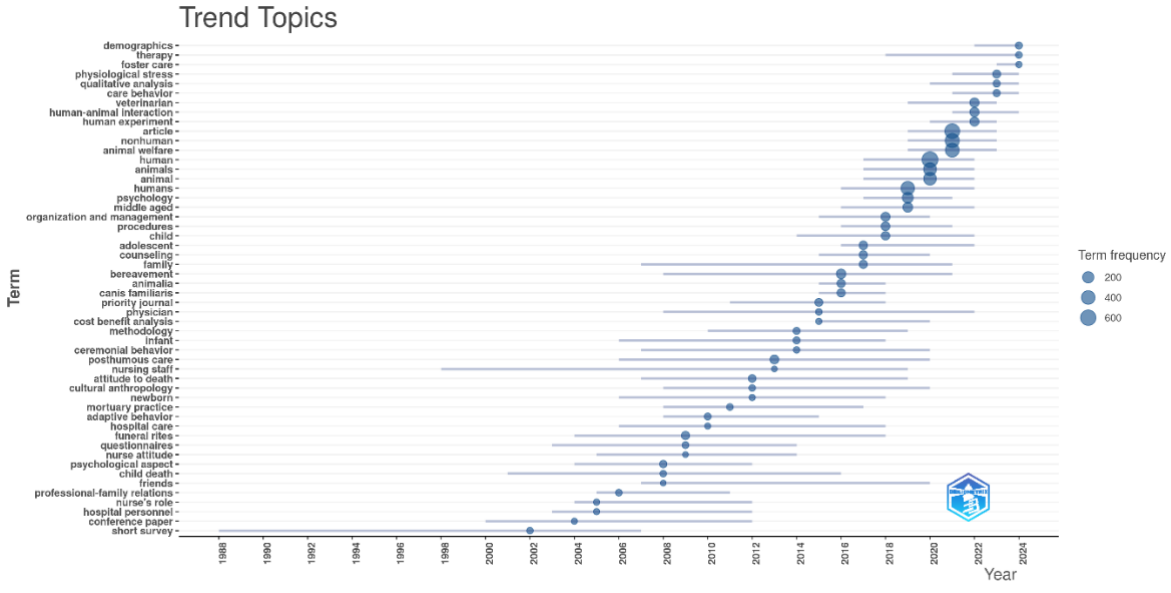
Fuente: elaboración propia usando Bibliometrix R Package.

El análisis de temas de tendencia permite observar cómo han evolucionado los focos de atención en la literatura científica sobre el subsector de belleza y afines a lo largo del tiempo. Esta herramienta resulta clave para identificar tanto los enfoques emergentes como aquellos que han logrado mantenerse con relevancia en el sector. En la Ilustración 2 se evidencian temas transversales como el bienestar emocional, el cuidado personal y las interacciones humanas, que guardan relación con las dinámicas del subsector de belleza y afines.

Durante los últimos años, se observa un aumento significativo en términos como bienestar animal (animal welfare), interacción humano-animal (human-animal interaction), psicología (psychology), terapia (therapy) y orientación psicológica (counseling), lo que sugiere un interés creciente en el abordaje integral del bienestar físico y emocional, con implicaciones indirectas en el campo del cuidado personal. Así mismo, términos como comportamiento de cuidado (care behavior), personal de enfermería (nursing staff) y relaciones profesionales-familiares (professional-family relations) reflejan el énfasis en la atención directa y personalizada, aspectos relevantes para servicios como los de estética o cuidado personal.

Finalmente, temas como psicología, terapia y vínculos humano-animal se mantienen vigentes en los últimos años, consolidándose como ejes centrales en la producción académica, mientras que otros como ritos funerarios y cuidados póstumos han disminuido su presencia relativa. Esta evolución temática permite identificar áreas con potencial de articulación e investigación futura para subsectores tradicionalmente menos explorado.

Figura 7. Tendencia de términos clave



Fuente: elaboración propia usando Bibliometrix R Package.

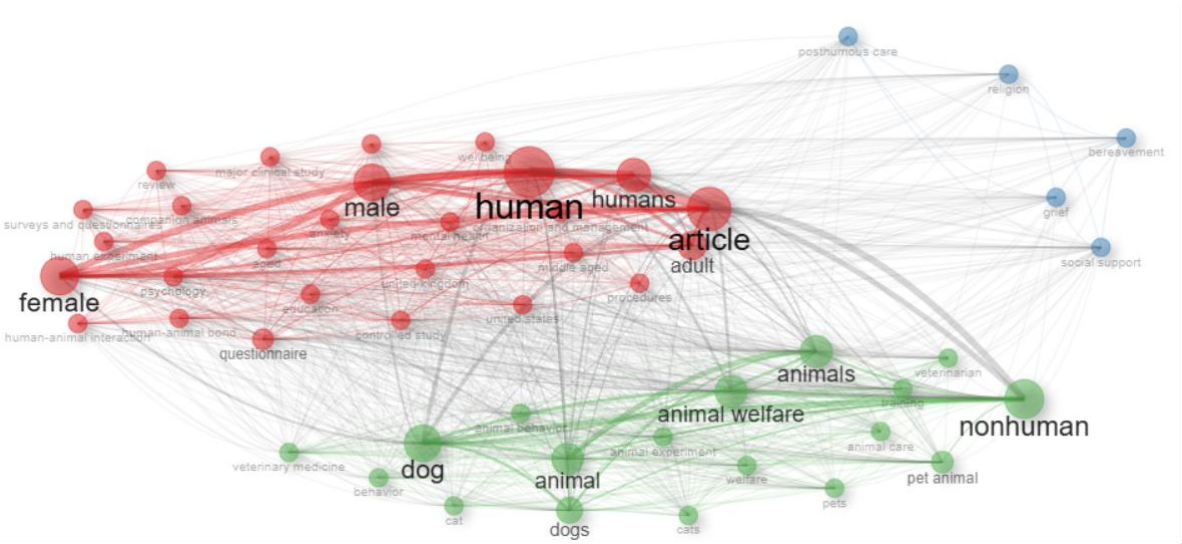
El análisis de la relación entre palabras muestra interconexiones entre los conceptos relevantes en las publicaciones. En el gráfico de co-ocurrencia de términos, el tamaño de la fuente de cada palabra refleja su importancia, mientras que los nodos muestran la relación de cada término en el contexto de las publicaciones analizadas. Este análisis revela tres clústeres temáticos principales.

El clúster rojo, centrado en la dimensión humana y psicosocial, refleja un enfoque orientado a la investigación con participantes humanos, explorando su comportamiento, actitudes y relaciones sociales, especialmente en estudios relacionados con género, salud mental y percepción social.

El clúster verde, asociado al bienestar y cuidado animal, destaca la ética del cuidado animal, el vínculo humano-animal, la investigación experimental con animales y la medicina veterinaria. Este clúster es especialmente relevante para el subsector de cuidado de animales de compañía, ya que subraya la creciente atención académica al bienestar animal y a la relación emocional con los animales.

Por último, el clúster azul, relacionado con el duelo, la religión y los aspectos espirituales, refleja un campo de estudio enfocado en las respuestas emocionales y espirituales ante la muerte, lo cual conecta directamente con subsectores como los servicios funerarios y los servicios religiosos. También se exploran temas como el acompañamiento social en el duelo y el papel de la religión en los procesos de pérdida.

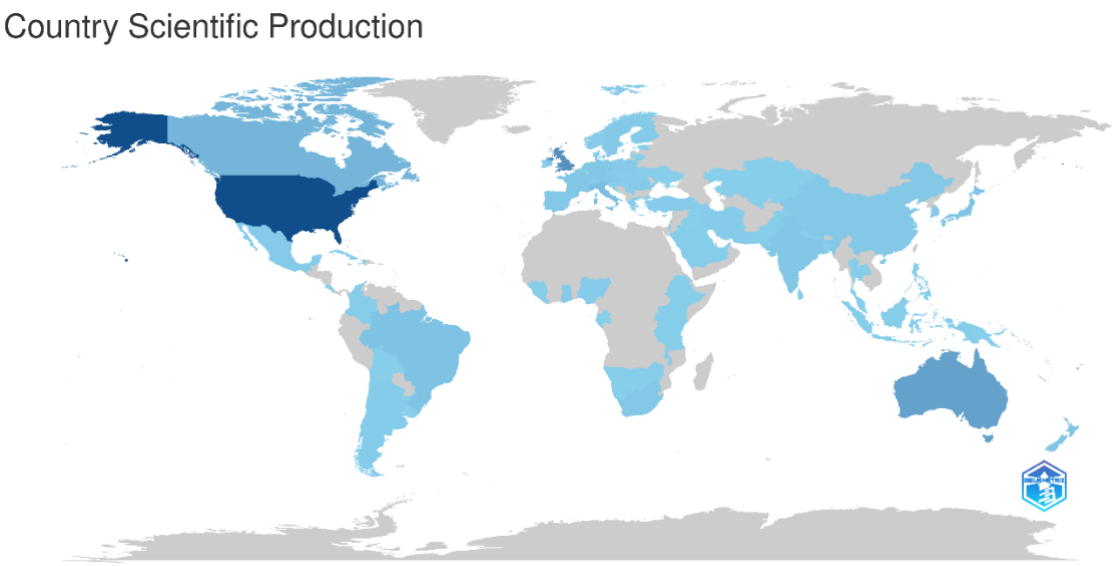
Figura 8. Co-ocurrencia de palabras clave de investigación



Fuente: elaboración propia usando Bibliometrix R Package.

La siguiente ilustración presenta un análisis de la producción científica global en el área de cualificaciones de SEPC, destacando los países con mayor volumen de publicaciones. La intensidad del color en el mapa refleja el número de documentos publicados por país, sobresaliendo Estados Unidos, Reino Unido, Australia, Canadá e Italia como los principales generadores de conocimiento en este campo.

Figura 9. Producción científica por país.



Fuente: elaboración propia usando Bibliometrix R Package.

Al evaluar el impacto académico a través del número total de citas recibidas, se evidencia una correlación positiva entre productividad e influencia científica. Los mismos países mantienen una presencia destacada, lo que sugiere que no solo concentran altos niveles de producción, sino que también generan contenido con un elevado grado de reconocimiento y relevancia dentro de la comunidad académica internacional.

1.3.3. Identificación y descripción de tendencias

En el siguiente apartado se presenta un análisis prospectivo del Área de Cualificación de Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC), construido a partir de fuentes primarias y secundarias. El objetivo principal es identificar las tendencias que podrían influir significativamente en la evolución del capital humano, las organizaciones y las actividades económicas asociadas al sector, con una mirada a corto, mediano y largo plazo.

Este análisis se estructura en torno a cuatro grandes ejes: tecnológico, organizacional, ambiental y de bienestar, y considera los cambios esperados en el uso de

herramientas, metodologías y enfoques que podrían transformar las dinámicas productivas del sector.

Para la construcción del compendio de tendencias, se realizó una exhaustiva revisión de fuentes secundarias, utilizando bases de datos académicas reconocidas y literatura especializada en los subsectores que componen el AC-SEPC. Este ejercicio permitió identificar siete (7) tendencias específicas, organizadas en quince (15) categorías específicas que reflejan los principales desafíos y oportunidades del entorno.

Adicionalmente, durante los meses de abril y mayo de 2025, el equipo técnico sectorial y metodológico realizó visitas territoriales a las ciudades de Barranquilla, Cali, Medellín, Pereira, Villavicencio, Pasto y Bogotá, con el fin de validar estas tendencias en espacios de diálogo con expertos académicos y representantes del sector productivo. Esta validación temprana se llevó a cabo con un grupo preseleccionado de especialistas, quienes aportaron a la consolidación y ajuste final de las tendencias priorizadas.

Así las cosas, a continuación, se presenta el conjunto de macrotendencias y tendencias específicas que se proyectan con mayor impacto e influencia sobre el devenir del sector SEPC en los próximos años.

Tendencias tecnológicas

Como resultado del proceso de análisis y validación participativa, se consolidaron dos grandes tendencias tecnológicas para el área de Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC). Estas tendencias emergen de la triangulación entre fuentes académicas y prospectivas nacionales e internacionales, el análisis de las dinámicas tecnológicas actuales en Colombia, y los aportes cualitativos obtenidos en los ejercicios de consulta con actores estratégicos del sector.

Las tendencias definidas no son extrapolaciones generales, sino representaciones integradas de transformaciones ya visibles en prácticas de los prestadores de servicios del área, que implican desafíos relevantes para los procesos de cualificación, la definición de perfiles ocupacionales y la innovación en modelos de prestación.

Gran tendencia 1: **Digitalización multisensorial y personalizada de la experiencia del servicio**: Esta tendencia agrupa procesos de digitalización avanzada que sitúan la experiencia del usuario en el centro del diseño tecnológico. Se integran herramientas que estimulan sentidos, emociones y códigos simbólicos, promoviendo interacciones inmersivas, entornos aumentados y ritualidades digitalizadas. Se identifican cuatro tendencias específicas asociadas:

Tendencias específicas:

Tendencia 1:	Implementación de asistentes virtuales y plataformas inteligentes para la prestación del servicio
Tendencia 2:	Avance del monitoreo predictivo mediante IoT y biomarcadores
Tendencia 3:	Optimización de la atención remota mediante robótica y conectividad operativa
Tendencia 4:	Consolidación de experiencias multisensoriales, emocionales y simbólicas al usuario, y rituales digitales de cuidado

Fuentes y autores como (Worland, J., 2023) , (Forbes, 2024), (Global Market Insights, 2025) y (McKinsey & Company, 2024) destacan cómo la inteligencia artificial, el aprendizaje automático y la personalización emocional están transformando la prestación de servicios de cuidado. Se consolida el uso de análisis de lenguaje natural, reconocimiento emocional y plataformas integradas que permiten la autogestión, el acompañamiento empático y la personalización de experiencias, tanto en espacios físicos como virtuales.

Los dispositivos portátiles y sensores embebidos permiten una vigilancia continua del bienestar físico y emocional, facilitando la predicción de riesgos de salud y necesidades de intervención temprana (Ducharme, 2019), estas aplicaciones también pueden tener lugar con animales de compañía. En el subsector de limpieza, los sensores IoT pueden optimizar la gestión de recursos, la programación de tareas y la calidad del servicio;

Adicionalmente en los trabajos de (Torras Genis & Delicado Moratalla, 2022) (Castrillón Isaza, Giraldo Restrepo, , & García Uribe, 2025) y (Emprendedores, 2024); se observa que en el sector se están incorporando robots y dispositivos autónomos conectados que están transformando las funciones operativas de cuidado y asistencia, especialmente en servicios domiciliarios y remotos (Benedetti , Acuña, & Fabiani , 2022). Estas tecnologías aseguran la continuidad y calidad de la atención incluso en contextos con baja disponibilidad presencial, y permiten una interacción flexible y accesible a través de redes sociales, plataformas de mensajería y espacios virtuales, adaptándose a las preferencias y necesidades de los usuarios.

Por último, diversas fuentes (World Health Organization, 2021), (Allal Chéri, Simmerlein, Rey Ty, & Alkhouri, 2022), (Mind and Culture, 2021) (Cosmograma, 2023) y (Navarro Haro, M. V., et al., 2024), (The Economist, 2025). señalan una creciente consolidación de tecnologías avanzadas en subsectores como el cuidado de personas, servicios religiosos y, con una proyección futura, en la astrología y las mancias.

Estas innovaciones incluyen la realidad virtual, el sonido 8D y la estimulación háptica, que buscan enriquecer las experiencias de bienestar, meditación y ritualidad digital.

Específicamente, se están desarrollando entornos virtuales inmersivos que combinan símbolos, sonidos y visuales animadas. Estos entornos crean atmósferas envolventes, ideales para la práctica de rituales y el apoyo emocional. Adicionalmente, se están implementando terapias digitales basadas en realidad virtual para tratar afecciones como la ansiedad y el estrés. La gamificación también juega un papel crucial, ya que se utiliza para fomentar la adherencia a rutinas de autocuidado y bienestar, haciendo estas prácticas más atractivas y consistentes.

Gran tendencia 2: **Humanización aumentada en la experiencia del servicio**

La segunda tendencia recoge una serie de transformaciones orientadas a la recuperación del vínculo humano en contextos de creciente digitalización. Lo cual, no necesariamente representan una resistencia a la tecnología, más bien se trata de una tendencia en la cual se articulan desarrollos digitales que fortalecen la empatía, la corresponsabilidad comunitaria y la atención personalizada. Las voces de los actores sectoriales dan muestra de que varias iniciativas tecnológicas en el AC–SEPC comparten una misma premisa: las tecnologías deben servir para crear redes más solidarias, cuidar mejor a las personas y dignificar la experiencia de servicio.

Tendencias específicas:

Tendencia 1:	Sistemas digitales colaborativos para el cuidado comunitario

Se consolidan herramientas tecnológicas como mapas interactivos, plataformas de ayuda mutua y aplicaciones de voluntariado, que permiten identificar y coordinar redes de cuidado comunitario. Estas tecnologías potencian la respuesta solidaria territorial, el seguimiento de personas en situación de vulnerabilidad y la participación activa de ciudadanos en entornos de atención descentralizada. (Klinenberg, 2020) y (Glaisyer, Brown, & Civic Signals, 2021)

Tendencias organizacionales:

La identificación de esta gran tendencia y sus tendencias específicas asociadas es el resultado de un riguroso proceso de vigilancia tecnológica e inteligencia organizacional. Esta metodología se basa en una revisión sistemática y estratégica de información secundaria confiable, que incluye páginas web especializadas, estudios académicos, memorias de foros sectoriales y experiencias internacionales con alto potencial de transferencia.

Gran tendencia 1: **Aumento en la fidelización de colaboradores mediante transformación profesional y tecnológica para mayor productividad y competitividad:** Se prevé la adopción de enfoques a nivel estratégico que combinen el desarrollo de habilidades y herramientas tecnológicas con el propósito de retener el talento humano, potencializar la productividad y, como consecuencia de ello, mejorar la competitividad empresarial y los procesos que agregan valor al servicio.

Tendencias específicas:

Tendencia 1:	Incremento en la flexibilización de modelos de gestión y atención
Tendencia 2:	Redefinición de programas de bienestar y contención emocional – laboral
Tendencia 3:	Aumento de la profesionalización y reorganización del talento humano
Tendencia 4:	Incremento en la productividad con nuevas metodologías de trabajo y gestión

A través de la revisión de fuentes especializadas, se mapearon dinámicas de transformación organizativa que hoy están configurando nuevos marcos de acción en la gestión del talento humano a nivel global. Estos sectores están siendo redefinidos por modelos de gestión flexibles, la incorporación de tecnologías digitales y enfoques centrados en el bienestar, la profesionalización y la experiencia del usuario (Uniandinos, 2024) (Trafft, 2024) (Miosalon, 2024) (Respark, 2025). La organización del trabajo por proyectos y la atención remota han modificado los roles tradicionales (Cenital, 2022) (UNICEF, 2023), mientras que el bienestar emocional y el cuidado cobran relevancia a través de intervenciones laborales y comunitarias (World Health Organization, 2022) (Organización Internacional del Trabajo, 2021), (Arroyo, 2015).

La profesionalización se impulsa mediante el desarrollo de competencias digitales, redes de aprendizaje colaborativo y certificaciones en ámbitos emergentes como el cuidado de animales y la consultoría simbólica (Lesser, 2001) (Rwbaird, 2024) (Mintel, 2025) (Organisation for Economic Co-operation and Development, 2023) (Academy of Vedic Vidya, 2024) (OPA Astrology, (n.d.)). Finalmente, la adopción de metodologías de gestión, procesos automatizados y estándares de calidad fortalece la eficiencia y competitividad en sectores como la belleza y los servicios funerarios (El Pais, 2024) (FENALCO, 2024).

Durante la etapa de búsqueda, se diseñó e implementó una estrategia de recopilación de información robusta, basada en una arquitectura metodológica que incluyó la definición de focos de vigilancia, selección de bases de datos científicas, tecnológicas, comerciales y de patentes, y el desarrollo de ecuaciones de búsqueda en lenguaje booleano en dos idiomas (español e inglés). Esto garantizó la cobertura de un amplio

espectro de información proveniente tanto de contextos nacionales como internacionales, aumentando la trazabilidad y confiabilidad de los hallazgos.

Como complemento, se incorporó una fase cualitativa mediante la consulta a expertos sectoriales en gestión del talento humano, productividad y transformación digital, lo que permitió validar los hallazgos y enriquecer el análisis con información no registrada en fuentes secundarias. Esta triangulación metodológica asegura que las tendencias identificadas no solo sean pertinentes y contextualizadas, sino también proyectivas y aplicables a escenarios organizativos nacionales.

La gran tendencia identificada –la fidelización de colaboradores mediante la transformación profesional y tecnológica– responde a un fenómeno global derivado de la transición hacia modelos laborales más flexibles, híbridos y centrados en las personas. Esta evolución implica una redefinición de la experiencia del colaborador, en donde el bienestar, el aprendizaje continuo y la incorporación de nuevas herramientas digitales se convierten en pilares estratégicos de sostenibilidad y competitividad organizacional. Las tendencias especificas permiten operacionalizar esta gran tendencia y sirven como guía para futuras acciones de política empresarial, programas de formación y modelos de gestión del cambio.

Tendencias Medioambientales:

Gran tendencia 1: **Reutilización creativa de materiales en procesos productivos y servicios comunitarios:** La reutilización creativa de materiales se ha consolidado como una gran tendencia transversal que transforma los procesos productivos y los servicios comunitarios en diversos subsectores del sector de servicios personales y comunitarios. Esta práctica no solo responde a los desafíos ambientales contemporáneos (CEPAL, 2020) (ONU Medio Ambiente, 2019), sino que también redefine la manera en que se concibe el valor en la prestación de servicios, promoviendo modelos más sostenibles, responsables y centrados en el bienestar comunitario (Fundación Ellen MacArthur, 2020).

Tendencias específicas:

Tendencia 1:	Fomento de productos biodegradables para reducción de la contaminación
Tendencia 2:	Incremento en el uso responsable de nuevas tecnologías

Entre las tendencias específicas derivadas de esta gran transformación, destacan el fomento de productos biodegradables para la reducción de la contaminación y el incremento en el uso responsable de nuevas tecnologías. Estas dinámicas impulsan innovaciones que integran criterios ambientales, sociales y éticos en sectores tradicionalmente orientados al servicio directo a las personas (BID, 2021).

En el subsector de cuidado de animales de compañía, la sostenibilidad se expresa en la oferta creciente de camas, juguetes, areneras y productos de higiene elaborados con materiales reciclados y biodegradables. Estas soluciones no solo disminuyen la generación de residuos, sino que fomentan un consumo responsable por parte de los tutores, que valoran cada vez más el bienestar ambiental de sus mascotas y el entorno (Gutiérrez, 2020).

Por su parte, el subsector de belleza y afines ha adoptado prácticas como el rediseño de envases reutilizables, el uso de fórmulas biodegradables y la fabricación de productos cosméticos con insumos naturales, libres de químicos tóxicos. El uso de tecnologías inteligentes ha permitido, además, crear soluciones personalizadas con menor huella ecológica (World Economic Forum, 2023), reduciendo desperdicios y optimizando los recursos en la cadena de valor.

Los servicios funerarios también están evolucionando hacia modelos más respetuosos con el medio ambiente. La adopción de ataúdes biodegradables, urnas fabricadas con materiales reciclados y servicios de cremación con menor consumo energético evidencian un compromiso creciente con la sostenibilidad (ONU Medio Ambiente, 2019).

En servicios de limpieza, la transición hacia productos ecológicos y técnicas sostenibles ha sido evidente. El uso de detergentes naturales, desinfectantes no corrosivos, mopas reutilizables y empaques reciclados representa un avance concreto en la protección de la salud humana y la conservación de fuentes hídricas (Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, 2022), al tiempo que se reducen los costos operativos y se mejora la eficiencia.

En servicios de limpieza, la transición hacia productos ecológicos y técnicas sostenibles ha sido evidente. El uso de detergentes naturales, desinfectantes no corrosivos, mopas reutilizables y empaques reciclados representa un avance concreto en la protección de la salud humana y la conservación de fuentes hídricas, al tiempo que se reducen los costos operativos y se mejora la eficiencia.

Finalmente, los servicios interreligiosos y de cuidado y asistencia de personas también se han sumado a esta transformación, integrando la reutilización creativa de materiales en la construcción de espacios comunitarios sostenibles y funcionales. Desde el uso de mobiliario reciclado hasta la adopción de tecnologías digitales de bajo consumo energético, estas iniciativas buscan fortalecer la inclusión, el acceso a servicios esenciales y el acompañamiento digno.

En conjunto, estos subsectores evidencian que la reutilización creativa de materiales, combinada con el uso consciente de nuevas tecnologías, no solo contribuye a mitigar impactos ambientales, sino que también enriquece el tejido social, promueve prácticas solidarias y fortalece los ecosistemas comunitarios (CEPAL, 2020) (Fundación Ellen

MacArthur, 2020). Así, el sector de servicios personales y comunitarios se proyecta como un actor clave en la construcción de sociedades más justas, resilientes y sostenibles.

Gran tendencia 2: **Formación y educación en prácticas ambientales para los profesionales del sector.** La formación y educación en prácticas ambientales se ha posicionado como una gran tendencia estructural que atraviesa los subsectores del sector de servicios personales y comunitarios, permitiendo que quienes prestan estos servicios adquieran competencias ecológicas esenciales para enfrentar los desafíos del cambio climático, la degradación ambiental y la transición hacia sociedades más sostenibles (OIT, Empleos verdes: Hacia el trabajo decente en un mundo sostenible y con bajas emisiones de carbono. , 2019) (Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, 2022). Esta tendencia, impulsada tanto por políticas públicas como por cambios culturales, ha comenzado a transformar la forma en que se entienden, diseñan y ofrecen los servicios cotidianos orientados al bienestar (Naciones Unidas, 2015).

Tendencias específicas:

Tendencia 1:	Aumento de la incorporación de principios, sensibilización y formación ambiental aplicadas en la prestación del servicio.

De manera concreta, se observa un aumento significativo en la incorporación de principios, sensibilización y formación ambiental en la prestación de estos servicios, como expresión de una tendencia específica que exige a los profesionales no solo conocimientos técnicos, sino también capacidades éticas, ecológicas y sociales (Gutiérrez, 2020). Estos nuevos saberes no solo mejoran la calidad de los servicios prestados, sino que promueven una conciencia ambiental compartida entre trabajadores, usuarios y comunidades.

En el subsector de cuidado de animales de compañía, los profesionales han comenzado a recibir formación en gestión adecuada de residuos veterinarios, uso racional del agua en procesos de aseo, y manejo de productos biodegradables. Clínicas, guarderías y cuidadores independientes incorporan buenas prácticas ambientales como parte de su propuesta de valor, a la vez que educan a los tutores sobre el impacto ambiental del consumo animal (Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible, 2022).

En el ámbito de belleza y afines, academias y centros de formación han incluido módulos sobre cosmética natural, reciclaje de residuos contaminantes (como tintes y aceites), y diseño de espacios ecoamigables. Esta sensibilización ambiental ha permitido profesionalizar el oficio con una mirada más integral, donde el bienestar estético se conjuga con el cuidado del planeta (World Economic Forum, 2023).

Los servicios funerarios también se han visto involucrados en este cambio. Cada vez es más común que el personal operativo y administrativo reciba capacitación en procesos de disposición ecológica de residuos, tecnologías limpias en cremación y comunicación respetuosa sobre opciones funerarias sostenibles con las familias (OIT, Empleos verdes: Hacia el trabajo decente en un mundo sostenible y con bajas emisiones de carbono. , 2019).

El personal que trabaja en servicios de limpieza, tanto a nivel residencial como institucional, ha comenzado a recibir formación técnica en el uso de productos ecológicos, reducción del consumo de agua y energía, y manejo seguro de residuos peligrosos. Esta formación ambiental mejora la salud ocupacional, incrementa la eficiencia operativa y contribuye a la transición hacia modelos de economía circular (BID, 2021).

Finalmente, en los servicios interreligiosos y de cuidado y asistencia de personas, se ha empezado a valorar la formación ambiental como una dimensión del cuidado integral. En comunidades religiosas, se desarrollan programas de ecoteología y responsabilidad ambiental colectiva, mientras que en contextos de asistencia se promueve el uso responsable de recursos, el reciclaje y la sensibilización de las personas asistidas sobre temas ambientales.

Este enfoque de formación ambiental sectorial evidencia que la sostenibilidad no es solo un componente técnico, sino también un principio ético transversal que puede y debe incorporarse en todas las fases de la prestación de servicios personales y comunitarios. Así, la formación ambiental se convierte en una herramienta de transformación social, profesional y ecológica, generando beneficios que trascienden lo individual para consolidar comunidades más conscientes, resilientes y respetuosas del entorno (Naciones Unidas, 2015)

Tendencias de Bienestar

En relación con las tendencias de bienestar para el AC-SEPC, la revisión documental y la validación con los expertos sectoriales permitió identificar dos grandes tendencias y tres tendencias específicas que se describen a continuación:

Gran tendencia 1: **Transformación del enfoque de servicio hacia el bienestar integral, la personalización y la humanización del servicio:** Esta gran tendencia hace referencia a los cambios que se han gestado en la prestación de los servicios y que tienen como objetivo principal centrar su atención en el cliente o usuario, en la generación de bienestar y satisfacción, en la prestación de un servicio empático, de confianza y ajustado a sus necesidades y que mejore las condiciones de vida de las personas que acceden a los servicios.

Tendencias específicas:

Tendencia 1:	Crecimiento sostenido de servicios que integran componentes de bienestar físico, psicológico, emocional y mental como respuesta a una demanda de experiencias inmersivas, completas y conscientes para el usuario.
Tendencia 2:	Mayor incorporación de modelos de atención personalizada, inclusiva y humanizada, impulsados por la necesidad de diferenciarse en un mercado cada vez más competitivo y centrado en el usuario.

El AC-SEPC ha visto un incremento en la demanda de servicios que promuevan el bienestar físico, mental, psicológico y emocional al momento de su prestación (Global Market Insights, 2025). Esta tendencia presentó un aumento considerable después de la pandemia por COVID-19 debido al mayor acceso a la información del usuario o cliente, lo que ha permitido que las personas tengan un mayor poder de decisión frente al servicio demandado (Cámara de Comercio de Cali, 2024).

En cada uno de los subsectores del AC-SEPC la preocupación por el bienestar integral ha generado una tendencia creciente por asegurar un mayor nivel de satisfacción, felicidad, acompañamiento y participación activa para incidir en estilos de vida saludables que promuevan tratamientos de belleza responsable (Global Market Insights, 2025), servicios funerarios empáticos que permitan un acompañamiento integral a las familias, incluyendo el acompañamiento emocional y psicológico para la asesoría del duelo de parientes y animales de compañía (Observatorio de los Servicios Funerarios, 2024; Galindo, 2018). En el subsector de cuidado de animales de compañía la personalización del servicio permite comprender las necesidades del animal y ofrecer un servicio basado en el bienestar, comodidad y satisfacción para evitar sensaciones de estrés o ansiedad (Wooddell, 2024).

Por otro lado, en los servicios interreligiosos la búsqueda del bienestar integral intenta promover una relación positiva entre la participación religiosa y el bienestar general, el fortalecimiento de la salud mental, la reducción de incidencia de depresión, suicido y consumo de sustancias psicoactivas (VanderWeele, 2025). En astrología, la promoción del bienestar fomenta un acompañamiento simbólico para un acompañamiento emocional e integral a través de la escucha activa, manejo de emociones, limites saludables y referencia ética (Mia Astral, 2024). Para el subsector de cuidados personales, se ha consolidado modelos que fomenten la participación y bienestar emocional, así como intervenciones no farmacológicas como arteterapia, musicoterapia o acompañamiento con animales que fortalecen el vínculo afectivo y estimulan la expresión emocional (Oepen & Gruber, 2024). En el subsector de cuidados de animales de compañía, la búsqueda de bienestar integral integra servicios no solo estéticos sino holísticos para el cuidado, prevención de enfermedades y generación de espacios de protección para el bienestar emocional de los animales (Wooddell, 2024).

Adicionalmente, el AC-SEPC requiere de profesionales con herramientas y habilidades sociales que puedan comprender las necesidades de los clientes o usuarios al momento de la prestación del servicio. Los usuarios están en la búsqueda de servicios humanizados que requieren de una comunicación bidireccional, confianza, atención amable y escucha atenta (Chhatwal, 2023). De igual manera, en servicios de belleza se ha incrementado los servicios neutrales debido a un incremento considerable de servicios y productos de cuidado para hombres e individuos de orientaciones sexuales e identidades de género diversas (Square Appointments, 2023).

La humanización de los servicios promueven una atención empática del estado emocional del cliente/usuario al momento del diseño y atención del servicio; por ejemplo, en los servicios funerarios se requiere una atención que brinde apoyo emocional durante el duelo (Observatorio de Servicios Funerarios, 2024), la comprensión de las necesidades de la familias en el proceso de velación (Bedoya & Muñoz, 2015), escucha atenta de los clientes frente a los requerimientos de servicios de cuidado animal, belleza y servicios astrológicos (Howarth, 2025; Wooddell, 2024; Mia Astral, 2024) estrategias de contención, escucha activa y apoyo psicosocial en los protocolos de cuidado (PSI, 2022) y la generación de estrategias de diálogo interreligioso, la mediación y prevención de conflictos para sensibilizar sobre la importancia de la diversidad religiosa (Centro Unesco, s.f.).

Gran tendencia 2: **Avance de políticas laborales, de género y prácticas de autocuidado como respuesta a la transformación del entorno laboral, el estrés crónico y el burnout:** La búsqueda del bienestar en el AC-SEPC no solo se está promoviendo hacia el cliente, sino también hacia el trabajador de los servicios personales y comunitarios. Frente al sector, es importante reconocer que los trabajadores del AC se caracterizan por prestar un servicio altamente personalizado y con una interacción permanente y continua con el cliente/usuario, lo cual requiere el desarrollo de habilidades sociales que permitan afrontar episodios de desgaste empático, estrés, ansiedad o burnout que pueda afectar la integralidad de los trabajadores del área de cualificación. Esta tendencia incluye una tendencia específica que se describe a continuación.

Tendencias específicas:

Tendencia 1:	Fortalecimiento de programas de bienestar, equidad y protección laboral como respuesta al incremento de episodios que afectan la seguridad del trabajador.

Una de las principales tendencias para el sector está en el desarrollo de estrategias que promuevan la afiliación al sistema de seguridad social y el cumplimiento de los derechos laborales, lo cual ha sido un reto en servicios tercerizados o pequeñas empresas (DANE, 2025). Se ha fortalecido el cumplimiento de estándares mínimos a las empresas para la prevención de accidentes, evaluaciones médicas periódicas y formación de prácticas seguras encaminadas a mejorar la salud y seguridad en el trabajo (OIT, 2021).

La promoción del bienestar de los trabajadores también se explica debido al incremento de fenómenos como el desgate empático y la hiperconectividad que exigen un fortalecimiento de las prácticas de higiene energética, descanso activo y límites de disponibilidad simbólica (Escuela MAIA, 2023). El aumento de estrategias de autocuidado también se ha consolidado como un elemento central para desarrollar acciones de supervisión emocional y protección frente al burnout reconociendo los efectos acumulativos del desgaste empático (OMS, 2022).

El enfoque de equidad de género también ha comenzado a ser más visible en el AC-SEPC, donde se han identificado esfuerzos institucionales para promover la igualdad en la contratación y eliminar el acoso laboral lo que representa un avance importante en términos de dignificación del trabajo (DANE, 2025). Las políticas de inclusión de poblaciones vulnerables, como mujeres cabeza de hogar o personas desplazadas, han contribuido también a mejorar su acceso a ingresos estables y a mecanismos de protección social. En otros subsectores como la belleza y asesoría de imagen, se evidencia un mayor avance en términos de equidad de género incluyendo puestos de trabajo operativos, de alta gerencia y direcciones. A pesar de los avances, el principal reto en los siguientes años es fortalecer la diversidad étnica y de género en puestos de alta gerencia donde más del 60% de los puestos están ocupados por hombres (Llewellyn, Berkerey, & Dexter, 2022). Así mismo, en la prestación de servicios de cuidado se ha enfatizado en la necesidad de adoptar un enfoque de género debido a que la prestación de servicios de cuidado es desarrollada, mayoritariamente por mujeres, quienes anteponen su propio bienestar y el desarrollo de sus capacidades y talentos (ONU Mujeres, 2022).

1.3.4. Validación y análisis de tendencias a partir del IMI

Para la validación y análisis de tendencias en el marco del estudio de brechas de capital humano, se aplicó la metodología IMI, la cual permite evaluar de manera estructurada cada tendencia identificada a partir de tres dimensiones: Importancia, Materialización e Impacto en el capital humano.

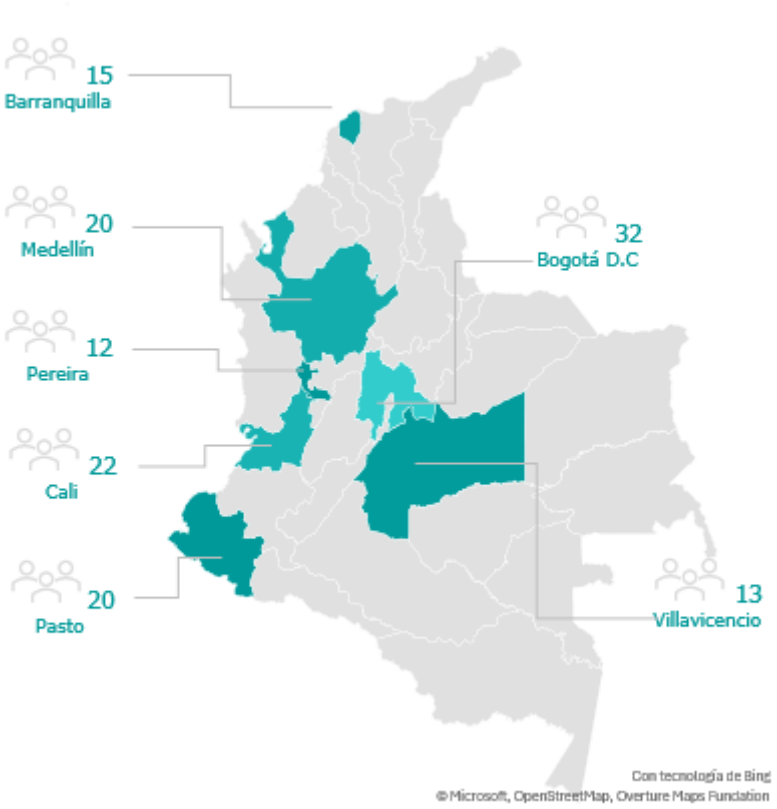
- ***Importancia:*** Este criterio evalúa la relevancia estratégica de la tendencia para el área de cualificación analizada, considerando su capacidad de generar transformaciones significativas en los sectores productivos, ocupacionales o educativos. Se mide con base en el nivel de influencia que puede ejercer sobre la configuración futura del mercado laboral y los procesos formativos.

- ***Materialización:*** Hace referencia al grado de avance o cercanía temporal de la tendencia. Este criterio considera si la tendencia ya está presente, si es emergente o si se proyecta en el mediano o largo plazo. Permite establecer un marco temporal para su análisis y preparación ante su posible consolidación.

- ***Impacto en el capital humano:*** Analiza el efecto que tendría la tendencia sobre los perfiles, competencias y habilidades requeridas en el talento humano. Este criterio busca anticipar los cambios en las demandas de formación y cualificación que se derivarían de la consolidación de la tendencia.

La aplicación del IMI se desarrolló a través de talleres con (126) expertos del sector productivo, académico, gubernamental y empresarial en siete departamentos de Colombia (Atlántico, Antioquia, Cundinamarca, Nariño, Meta, Risaralda, Valle del Cauca) quienes, a partir de su experiencia y conocimiento técnico, asignaron valores cualitativos y cuantitativos a cada una de las tendencias e hicieron ajustes y recomendaciones necesarias. Este proceso permitió priorizar aquellas que presentan mayor potencial transformador y, al mismo tiempo, una alta probabilidad de materializarse en el corto o mediano plazo, facilitando la toma de decisiones para la actualización de perfiles, rutas formativas y políticas de desarrollo del talento humano.

Gráfico 12. Distribución territorial de los expertos en la validación de tendencias laborales



Fuente: Elaboración propia, 2025.

Se utilizo el siguiente instrumento para la verificación de tendencias laborales con expertos del área de cualificación:

Tabla 17. Preguntas de validación y valoración de tendencias

Gran Tendencia	Tendencia Específica	1. Según su conocimiento del AC y su experiencia, ¿considera que esta es una tendencia? (Sí o No)		2. Importancia Califique del 1 al 5 (5 = muy probable; 4 = probable; 3 = duda; 2 = poco probable; 1 = sin ninguna probabilidad		3. Materialización (Cuando) Califique el tiempo en el cual se materializará la tendencia (5 = corto (de 0 a 6 meses), 3 = mediano (de 7 a 24 meses), 1 = largo (de 25 a 36 o más meses))		4. Impacto en el capital humano Califique del 1 al 5 (5 = muy impactado; 4 = impactado; 3 = duda; 2 = poco impactado; 1 = sin ningún impacto)		Cargos impactados (se elimina, se modifica o aparece) marque con una X	SUGERENCIAS
		Experto 1	Experto 2	Experto 1	Experto 2	Experto 1	Experto 2	Experto 1	Experto 2	Lista desplegada	
Tendencia 1	Tendencia Especifica 1										

	Tendencia Específica 2										

Fuente: Elaboración propia, tomado del instrumento oficial del PNUD.

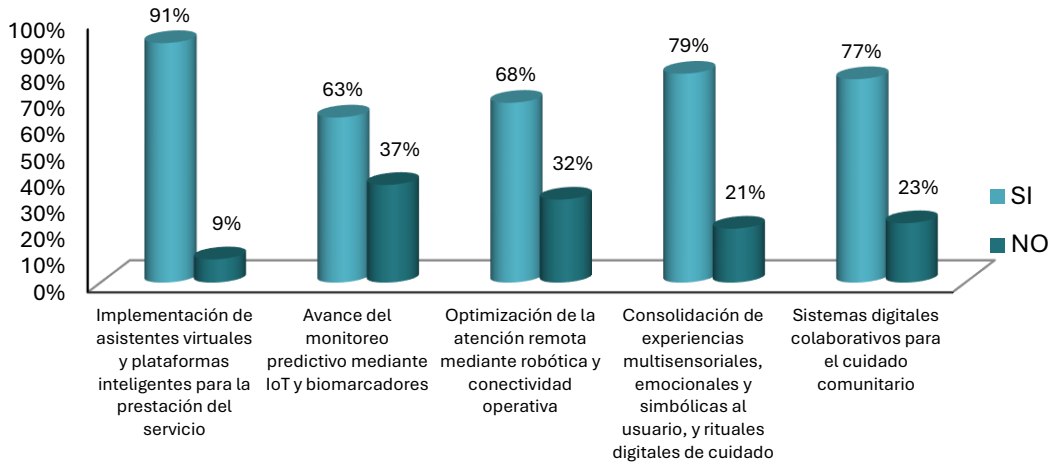
El nivel promedio de aceptación de las tendencias laborales por parte de los 126 expertos participantes en los grupos focales fue del 90%, quienes manifestaron su conformidad con las tendencias identificadas para el AC SEPC. En contraste, el 10% restante expresó desacuerdo, proponiendo ajustes en las descripciones o denominaciones de algunas de ellas. Las tendencias vinculadas al bienestar fueron las más aceptadas, con un 97%, mientras que las relacionadas con la tecnología alcanzaron un 76% de aprobación.

Estos resultados evidencian, por un lado, la alta relevancia que los expertos otorgan al cuidado personal y comunitario como pilar del bienestar social; y por otro, configuran una perspectiva clara y orientadora para el futuro del AC. Asimismo, resaltan la necesidad de abrir un espacio de reflexión y análisis sobre el impacto de las tendencias tecnológicas en cada subsector.

1.3.4.1. Análisis de aceptación de las tendencias laborales.

Este análisis se centró en evaluar el nivel de aceptación de los cuatro tipos de tendencias laborales, arrojando los siguientes resultados

Gráfico 13. Nivel de aceptación de tendencias tecnológicas

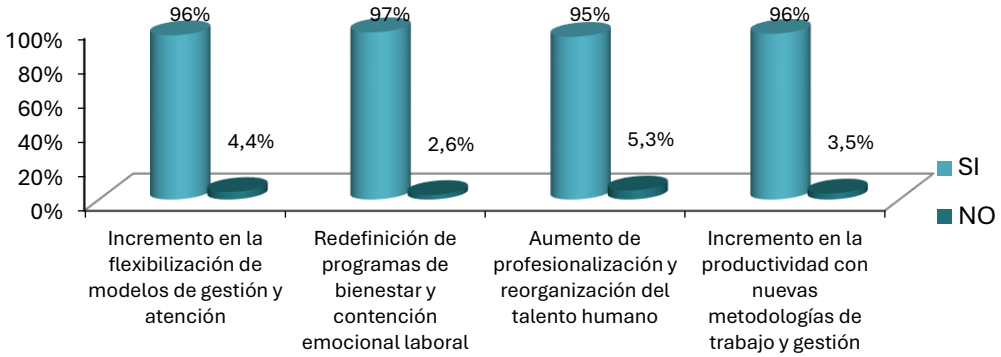


Fuente: Elaboración propia, 2025.

El porcentaje de aceptación de las tendencias tecnológicas propuestas para el área de cualificación SEPC en Colombia revela una clara disposición por parte de los expertos hacia la adopción de herramientas digitales que fortalezcan la interacción humana y el cuidado integral. Las tendencias con mayor respaldo, como la implementación de

asistentes virtuales (91%) y la consolidación de experiencias multisensoriales y emocionales (79%), evidencian una preferencia por tecnologías que complementan el componente relacional del servicio. En contraste, propuestas más técnicas como el monitoreo predictivo mediante IoT y biomarcadores (63%) y la atención remota con robótica (68%) muestran niveles de aceptación más bajos, debido a preocupaciones sobre su aplicabilidad, accesibilidad o impacto en la naturaleza humana del servicio. Estos resultados sugieren la necesidad de seguir promoviendo procesos de apropiación tecnológica que equilibren la innovación con los valores propios del cuidado comunitario y personalizado.

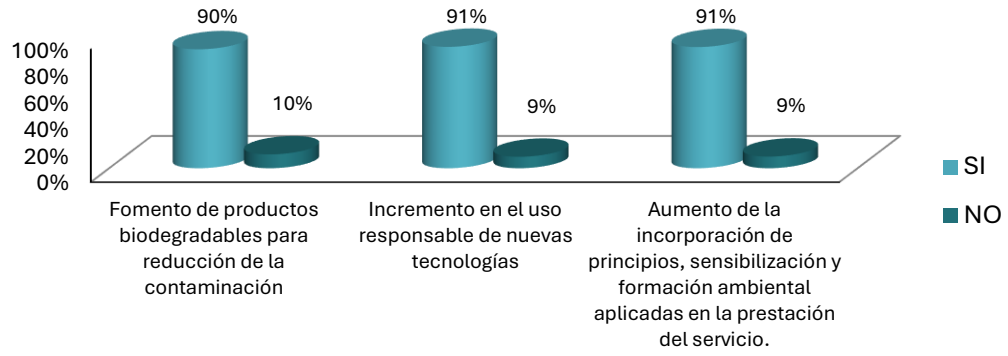
Gráfico 14. Nivel de aceptación tendencias organizacionales



Fuente: Elaboración propia, 2025.

Las tendencias organizacionales propuestas recibieron un respaldo ampliamente mayoritario, superando el 95% de aceptación en todos los casos. Destacan la redefinición de programas de bienestar y contención emocional laboral (97%) y la flexibilización de modelos de gestión y atención (96%), lo que refleja una visión centrada en el bienestar del talento humano y la necesidad de estructuras más adaptables. Asimismo, se valora el aumento en la profesionalización y reorganización del talento (95%) y la implementación de nuevas metodologías de trabajo para mejorar la productividad (96%). Este consenso reafirma la relevancia de avanzar hacia modelos organizativos más humanos, eficientes y sostenibles.

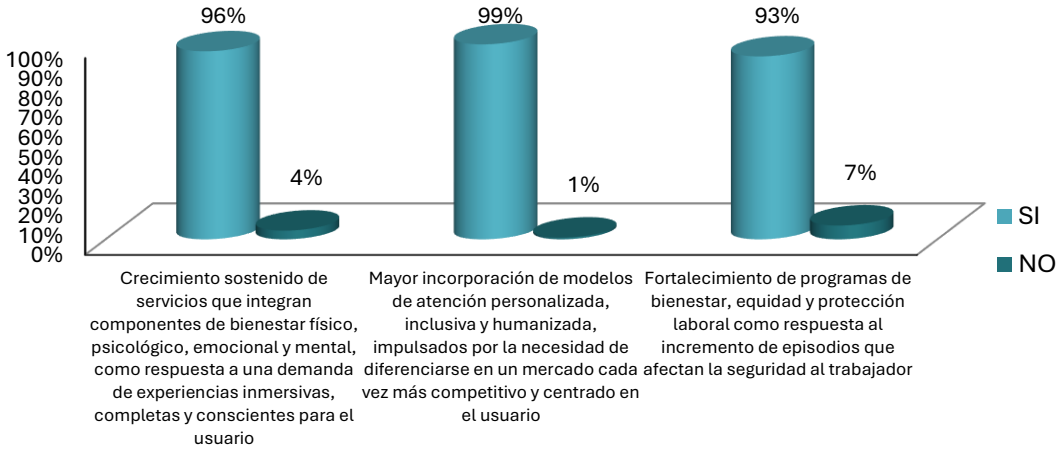
Gráfico 15. Nivel de aceptación de tendencias ambientales



Fuente: Elaboración propia, 2025.

Las tendencias medioambientales propuestas obtuvieron un alto nivel de aceptación entre los expertos, con porcentajes que se ubican entre el 90% y el 91%, lo que evidencia una creciente conciencia sobre la sostenibilidad dentro del área de los Servicios Personales y a la Comunidad. El incremento en el uso responsable de nuevas tecnologías y la incorporación de principios de sensibilización y formación ambiental en la prestación del servicio fueron las propuestas mejor valoradas (ambas con 91%), seguidas por el fomento de productos biodegradables para la reducción de la contaminación (90%). Estos resultados reflejan una disposición favorable hacia la integración de criterios ecológicos en los procesos de cualificación, lo cual fortalece el compromiso del sector con el cuidado del entorno y responde a las exigencias actuales en materia de sostenibilidad.

Gráfico 16. Nivel de aceptación de tendencias hacia el bienestar



Fuente: Elaboración propia, 2025.

Las tendencias de bienestar obtuvieron una aceptación excepcional por parte de los expertos, con porcentajes que oscilan entre el 93% y el 99%, lo que refleja una alta sensibilidad hacia las condiciones físicas, emocionales y laborales tanto de los usuarios como del talento humano. La tendencia con mayor respaldo fue la incorporación de modelos de atención personalizada, inclusiva y humanizada, con un 99% de aprobación, lo que indica una clara prioridad por servicios centrados en la persona y diferenciadores en un entorno cada vez más competitivo. Le siguen el crecimiento sostenido de servicios integradores de bienestar físico, psicológico y emocional (96%) y el fortalecimiento de programas de bienestar, equidad y protección laboral (93%). Estos resultados evidencian un consenso amplio sobre la necesidad de enfocar los procesos de cualificación en un marco de atención integral y condiciones laborales dignas, reafirmando el bienestar como eje transversal en la evolución del sector.

1.3.4.2. Análisis de la materialización e impacto de las tendencias

El análisis de materialización de la tendencia se construye sobre la percepción de los expertos sobre el plazo (corto, mediano o largo) en el cual se hará realidad o se percibirán los efectos de la tendencia. También se valora el impacto en el capital humano de cada tendencia especifica. Del análisis conjunto de estas dos variables se pueden diferencias cuatro grupos de tendencias:

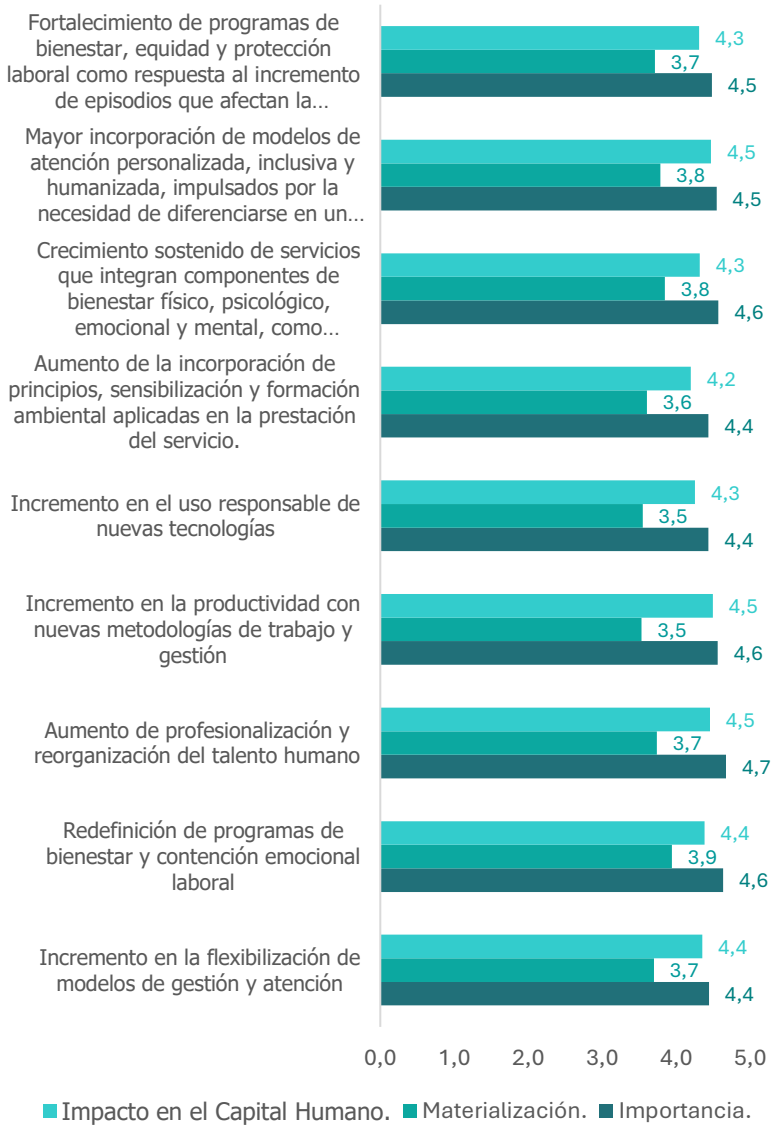
Tendencias de acción inmediata:

Se refiere a las tendencias que se materializarán en más corto plazo y tienen un alto impacto ocupacional. Son aquellas que presentan una materialización por encima del promedio general (3.5), es decir, aquellas en la que se estima un corto o mediano plazo. Asimismo, son las que tienen un promedio en el impacto de capital humano por encima del promedio general (4.2) teniendo una importancia alta frente a las acciones para el fortalecimiento del capital humano y la materialización de las tendencias.

Gráfico 17. Tendencias específicas dentro del grupo de tendencias inmediatas

Esta categoría agrupa 9 tendencias específicas, representando el 59,9 % de las respuestas de los agentes y actores del área de cualificación. Las tendencias organizacionales, ambientales y orientadas al bienestar en el AC SEPC se clasifican como de acción inmediata, dado su alto nivel de importancia percibida (promedio 4,56) y el impacto directo en el capital humano (promedio 4,38).

En particular, las tendencias organizacionales destacan por su enfoque en la flexibilización de modelos de gestión, la profesionalización del talento humano y



la adopción de nuevas metodologías de trabajo. Esto refleja una transformación interna en la forma de operar de las instituciones, orientada a mejorar la eficiencia, adaptabilidad y bienestar del personal.

Por otro lado, las tendencias ambientales subrayan la necesidad de integrar prácticas tecnológicas responsables y sostenibles, así como fortalecer la formación ambiental en la prestación de servicios. Esto responde a una creciente conciencia sobre el papel de las organizaciones en el desarrollo sostenible y su responsabilidad con el entorno.

Finalmente, las tendencias enfocadas en el bienestar responden a una demanda creciente por parte de los usuarios y trabajadores de entornos más humanizados, inclusivos y protectores. Estas iniciativas buscan ofrecer experiencias integrales que consideren el bienestar físico, emocional, psicológico y mental.

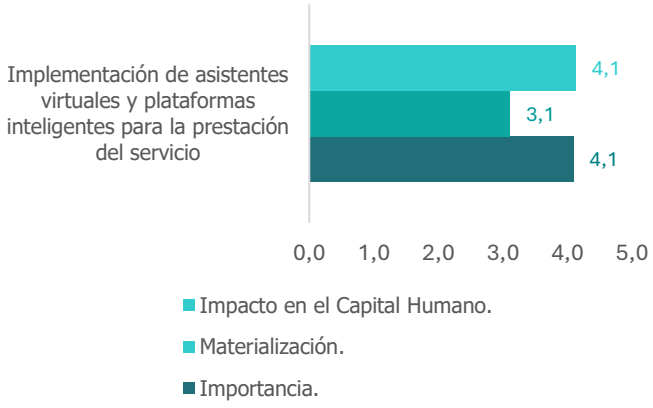
Aunque la materialización promedio de estas tendencias se sitúa en 3,7, lo que sugiere un estado incipiente de implementación, el alto impacto esperado en el capital humano indica que deben ser priorizadas en los procesos de planificación y desarrollo estratégico.

Fuente: Elaboración propia, 2025

Tendencias de acción necesaria:

Se refiere a las tendencias que se materializarán en un plazo cercano, y aunque su impacto en el capital humano no es tan alto, deberán ser objeto de una respuesta por parte del AC. Son aquellas que presentan una materialización por encima del promedio general (3.5), es decir, aquellas en la que se estima un corto o mediano plazo. Pero tienen un promedio en el impacto de capital humano por debajo del promedio general (4.2). Sin embargo, teniendo en cuenta su cercanía al promedio, está ubicado en (3.5); y su alto impacto en el capital humano se priorizaron con el fin de realizar un análisis sobre las necesidades de estas dos tendencias.

Gráfico 18.Tendencias específicas dentro del grupo de acción necesaria



Fuente: Elaboración propia, 2025

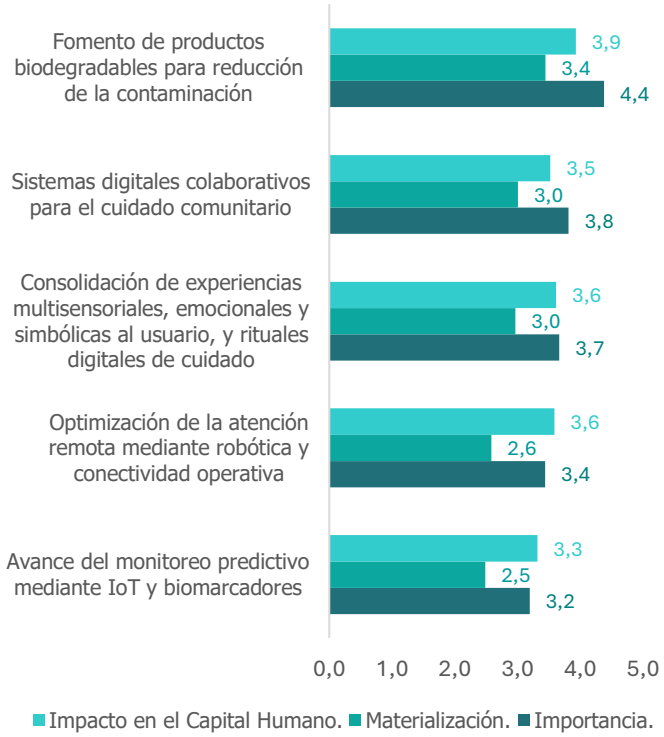
La tendencia tecnológica identificada corresponde a la **implementación de asistentes virtuales y plataformas inteligentes para la prestación del servicio**, la cual representa el 6,6 % de las respuestas de los actores del área de cualificación. Con un nivel de importancia de 4,1 y un impacto en el capital humano también valorado en 4,1, esta tendencia se percibe como relevante para mejorar la eficiencia, accesibilidad y personalización en la atención. Sin embargo, su nivel de materialización actual es bajo (3,1), lo que indica que, aunque se reconoce su potencial, aún se encuentra en una fase temprana de adopción dentro del sector.

Esta tendencia implica una transformación significativa en la forma en que se entrega el servicio, integrando tecnologías basadas en inteligencia artificial para automatizar procesos, brindar respuestas inmediatas y mejorar la experiencia del usuario. A pesar de su baja implementación actual, su impacto proyectado sugiere que debe ser considerada una prioridad estratégica, especialmente en contextos donde se busca optimizar recursos, reducir tiempos de espera y fortalecer la relación digital con los usuarios.

Tendencias menos urgentes:

Son aquellas que tienen los valores más bajos frente al impacto del capital humano dada la realización de la tendencia y su materialización se estima para el largo plazo dadas las condiciones actuales.

Gráfico 19. Tendencias específicas dentro del grupo de menos urgentes



Fuente: Elaboración propia, 2025

Estas cinco tendencias específicas —cuatro tecnológicas y una ambiental— representan el 33,5 % del total de las respuestas de los actores del área de cualificación, lo que refleja una creciente preocupación por la innovación y la sostenibilidad dentro del sector. Las tendencias tecnológicas abarcan avances relevantes como el monitoreo predictivo con IoT y biomarcadores, la atención remota optimizada mediante robótica, la creación de experiencias multisensoriales simbólicas para el usuario, y el desarrollo de sistemas digitales colaborativos orientados al cuidado comunitario.

Si bien estas tendencias presentan niveles de **importancia moderada** (promedio 3,5), su **materialización actual es baja** (promedio 2,8), lo que evidencia que aún se encuentran en fases incipientes de implementación. El impacto proyectado en el capital humano (promedio 3,5) indica que, aunque su adopción aún es limitada, podrían tener efectos significativos en la transformación de la atención, el trabajo colaborativo y la calidad del servicio en el futuro cercano.

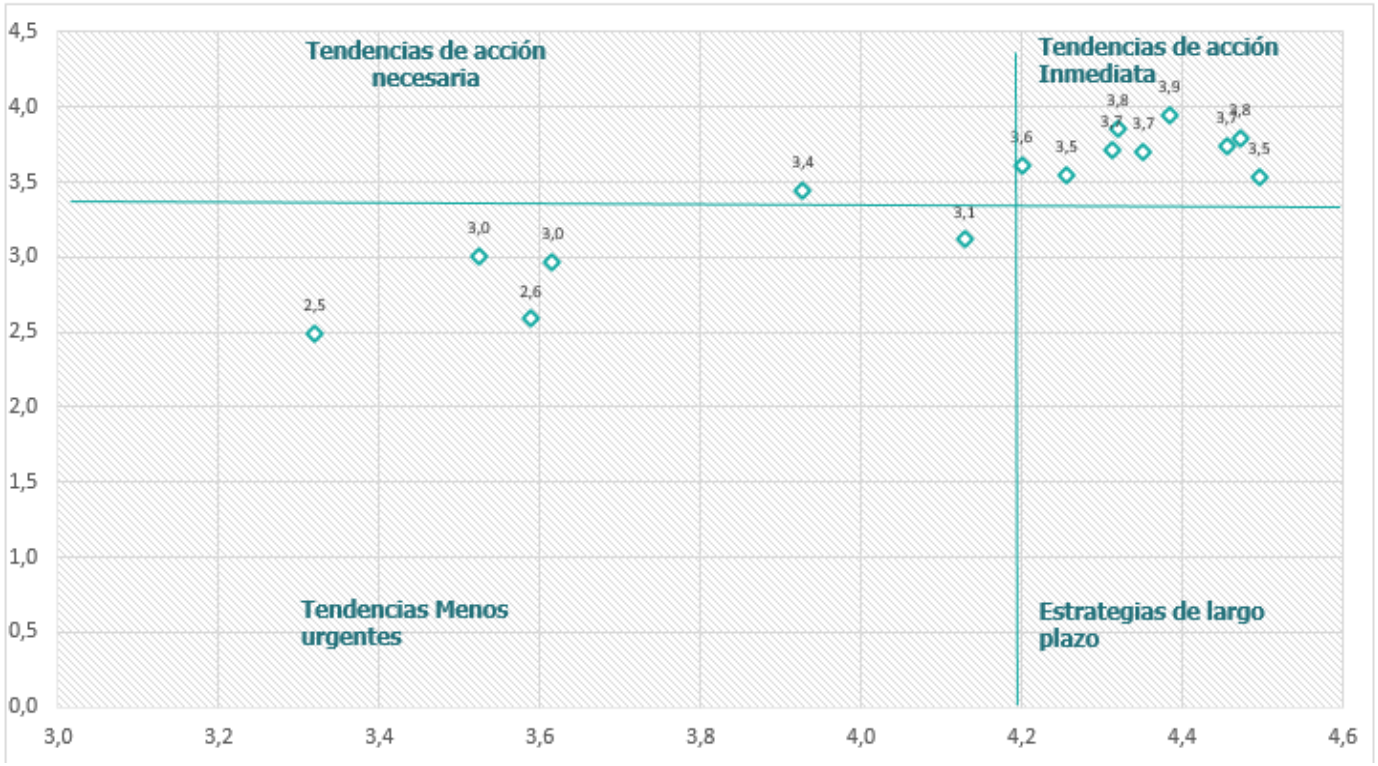
En particular, la tendencia tecnológica 1.4 sobre la **consolidación de experiencias multisensoriales, emocionales y simbólicas**, y la 1.5 sobre **sistemas colaborativos digitales para el cuidado comunitario**, evidencian una evolución hacia un enfoque más humano y contextualizado del uso de tecnologías en la prestación de servicios.

La única tendencia ambiental incluida en este grupo (3.1), relacionada con el **fomento de productos biodegradables para la reducción de la contaminación**, presenta valores más altos en importancia (4,4), materialización (3,4) e impacto (3,9), lo cual refleja una mayor madurez en su integración y una clara alineación con los objetivos de sostenibilidad del sector.

En conjunto, estas tendencias reflejan una visión transformadora que combina la innovación tecnológica con una creciente conciencia ambiental, lo que obliga a los actores del sistema a acelerar su preparación y adaptación estratégica ante los cambios que se avecinan.

A continuación, se presenta la distribución de las tendencias específicas de acuerdo con los cuatro grupos de tendencia:

Gráfico 20. Matriz de clasificación de las tendencias laborales específicas del área de cualificación



TECNOLÓGICAS

Gran tendencia: Digitalización multisensorial y personalizada de la experiencia del servicio

1.1	Implementación de asistentes virtuales y plataformas inteligentes para la prestación del servicio
1.2	Avance del monitoreo predictivo mediante IoT y biomarcadores
1.3	Optimización de la atención remota mediante robótica y conectividad operativa
1.4	Consolidación de experiencias multisensoriales, emocionales y simbólicas al usuario, y rituales digitales de cuidado

Gran tendencia: Humanización aumentada en la experiencia del servicio

1.5	Sistemas digitales colaborativos para el cuidado comunitario

ORGANIZACIONALES

Gran tendencia: Aumento en la fidelización de colaboradores mediante transformación profesional y tecnológica para mayor productividad y competitividad

2.1	Incremento en la flexibilización de modelos de gestión y atención
2.2	Redefinición de programas de bienestar y contención emocional laboral
2.3	Aumento de profesionalización y reorganización del talento humano
2.4	Incremento en la productividad con nuevas metodologías de trabajo y gestión

MEDIOAMBIENTALES

Gran tendencia: Reutilización creativa de materiales en procesos productivos y servicios comunitarios.

3.1	Fomento de productos biodegradables para reducción de la contaminación
3.2	Incremento en el uso responsable de nuevas tecnologías

Gran tendencia: Formación y educación en prácticas ambientales para los profesionales del sector

3.3	Aumento de la incorporación de principios, sensibilización y formación ambiental aplicadas en la prestación del servicio.

BIENESTAR

Gran tendencia: Transformación del enfoque de servicio hacia el bienestar integral, la personalización y la humanización del servicio

4.1	Crecimiento sostenido de servicios que integran componentes de bienestar físico, psicológico, emocional y mental, como respuesta a una demanda de experiencias inmersivas, completas y conscientes para el usuario
4.2	Mayor incorporación de modelos de atención personalizada, inclusiva y humanizada, impulsados por la necesidad de diferenciarse en un mercado cada vez más competitivo y centrado en el usuario

Gran tendencia: Avance de políticas laborales, de género y prácticas de autocuidado como respuesta a la transformación del entorno laboral, el estrés crónico y el burnout

4.3	Fortalecimiento de programas de bienestar, equidad y protección laboral como respuesta al incremento de episodios que afectan la seguridad al trabajador

Fuente: Elaboración propia con base en datos de resultados obtenidos de grupos focales de validación de prospectiva,2025

1.3.4.3. Escenarios

Para realizar el análisis de los escenarios de la implementación de las tendencias laborales, se tendrá en cuenta los intervalos de tiempo definidos en los grupos focales, las calificaciones dadas por los expertos y el análisis de cuadrantes multivariables realizado previamente. Siendo corto plazo (menos de 3 años), mediano plazo (5 años promedio) y largo plazo más de diez años. Generando los siguientes impactos:

Escenario Corto Plazo

Dentro de esta categoría se encuentran las acciones inmediatas, las cuales equivalen a 9 de las 15 tendencias específicas, representando el 60% del total. En el AC se anticipan nuevas dinámicas de gestión y atención, marcadas por la flexibilización de modelos organizacionales, la redefinición de programas de bienestar laboral y contención emocional, así como el fortalecimiento de medidas de equidad y protección para los trabajadores, en respuesta a los desafíos actuales en los entornos laborales y comunitarios.

Estas dinámicas se complementan con transformaciones organizacionales y tecnológicas, como el aumento de la profesionalización, la reorganización del talento humano y la incorporación de metodologías innovadoras que impulsan la productividad y eficiencia en la gestión. Además, se destaca un incremento en el uso responsable de nuevas tecnologías, fomentando prácticas sostenibles y el desarrollo de estrategias orientadas a una atención integral y ambientalmente consciente.

Para el AC SEPC, el uso creciente de principios de formación y sensibilización ambiental, así como la preferencia por productos biodegradables en la prestación del servicio, constituyen una tendencia a corto plazo que ya se evidencia en diversos contextos. Esta tendencia podrá consolidarse si existe un trabajo conjunto entre industria, normativas gubernamentales, actualización académica y una apropiación social de prácticas sostenibles.

Escenario Mediano plazo

En este escenario se encontraron las acciones necesarias, las cuales equivalen a 1 de las 15 tendencias específicas, representando el 6,6% del total. Estas acciones priorizan la implementación y materialización de tendencias tecnológicas.

Se prevé una integración gradual de asistentes virtuales y plataformas inteligentes en los servicios personales y comunitarios, como una estrategia clave para fortalecer la eficiencia operativa, la personalización de la atención y la ampliación de la cobertura. Esta tendencia busca transformar los procesos de interacción, acompañamiento y

gestión del servicio mediante tecnologías basadas en inteligencia artificial, procesamiento de lenguaje natural y automatización.

En el área de cualificación de servicios personales y a la comunidad, esta transformación exige preparar talento humano con capacidades para interactuar con herramientas digitales, interpretar información generada por sistemas inteligentes y adaptar sus intervenciones conforme a los análisis y recomendaciones automatizadas. Esto requiere el fortalecimiento de competencias digitales, habilidades en análisis de datos y una mayor disposición para brindar acompañamiento flexible, ágil y centrado en las necesidades específicas de cada usuario.

Escenario Largo plazo

En este escenario se encontraron las acciones menos urgentes, las cuales equivalen a 5 de las 15 tendencias específicas, representando el 33.3% del total. Se proyecta una evolución gradual hacia un modelo de atención más tecnológico, sostenible y centrado en la experiencia del usuario.

El monitoreo predictivo con IoT y biomarcadores y la atención remota con robótica permitirán anticipar necesidades y ampliar la cobertura con mayor precisión y eficiencia. A su vez, la integración de experiencias multisensoriales y rituales digitales de cuidado transformará las formas de interacción, haciendo los servicios más significativos y personalizados.

Los sistemas digitales colaborativos fortalecerán el cuidado comunitario a través de soluciones participativas, mientras que el uso de productos biodegradables impulsará la sostenibilidad ambiental dentro de los servicios.

1.3.4.4. Análisis impacto en el capital humano

El análisis del impacto ocupacional de las tendencias laborales se realizó mediante focus groups en siete regiones del país con expertos del sector laboral y educativo del AC SEPC. Estos expertos, seleccionados por su perfil y experiencia, proporcionaron una visión integral y diversa sobre las necesidades y desafíos del mercado laboral en el ámbito de los servicios personales y a la comunidad.

Hallazgos clave

El análisis evidencia que la tendencia tecnológica es la que genera el mayor número de transformaciones sobre el capital humano. Esta se manifiesta principalmente en la modificación de funciones y perfiles existentes debido a la incorporación de tecnologías

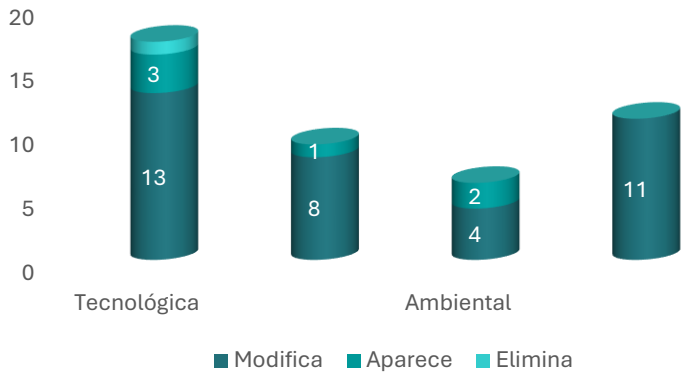
digitales, herramientas de automatización, y plataformas inteligentes. En sectores como belleza y cuidado de animales, se destacan nuevos perfiles como el barbero técnico o el técnico capilar, los cuales demandan no solo habilidades técnicas, sino también competencias en marketing digital, atención virtual personalizada y manejo de herramientas digitales para la gestión de servicios.

En el caso de la tendencia organizacional, el impacto recae sobre la estructura y dinámica del trabajo, generando ajustes en los modelos de atención y nuevas formas de relacionamiento con el usuario. Esto implica la necesidad de redefinir funciones, integrar liderazgos más empáticos y promover una atención más humanizada. Un ejemplo concreto de esta transformación es la aparición del cargo de tanatopractor, el cual responde a la profesionalización del cuidado postmortem y a la reorganización del talento humano en el sector funerario.

Por su parte, la tendencia ambiental impulsa el surgimiento de nuevas ocupaciones asociadas a la sostenibilidad y la gestión responsable de residuos, como el operario de aprovechamiento o el conductor de camión de basura. También modifica roles existentes al exigir conocimientos sobre tecnologías limpias, normativas ambientales y habilidades orientadas a la seguridad en la manipulación de materiales contaminantes. Estas transformaciones son especialmente notorias en subsectores como aseo, mantenimiento y cremación.

Finalmente, la tendencia de bienestar tiene un impacto transversal en todos los subsectores analizados, sin eliminar cargos, pero sí reformulando sus funciones con un enfoque integral centrado en el bienestar físico, emocional y mental del usuario y del trabajador. Se observa una fuerte necesidad de incorporar capacidades relacionadas con la empatía, la contención emocional y el autocuidado, particularmente en perfiles como el cuidador de personas mayores, el operario de cementerio, el maquillador y el coordinador de servicios funerarios. Esto responde a un contexto en el que la diferenciación del servicio pasa por ofrecer experiencias más humanas, inclusivas y conscientes.

Gráfico 21.Distribución de ocupaciones por tendencia e impacto en el capital humano



Fuente: Elaboración propia con base en datos de resultados obtenidos de grupos focales de validación de prospectiva,2025

Análisis por subsector económico

Al analizar los impactos desde el punto de vista sectorial, los subsectores de belleza, servicios funerarios y cuidado personal son los que concentran el mayor número de transformaciones. El siguiente resumen evidencia la distribución de impactos por subsector:

Tabla 18.Impacto de tendencias por subsector y tipo de cambio

Subsector	# Ocupaciones	Tipo de impacto (M/A/E)
Belleza, asesoría de imagen y afines	10	Modifica (9), Aparece (1)
Servicios funerarios	11	Modifica (10), Aparece (1)
Servicios de cuidado personal	6	Modifica (6)
Servicios de Aseo y mantenimiento	6	Modifica (4), Aparece (2)
Cuidado de animales	4	Modifica (3), Elimina (1)
Servicios de cuidado y asistencia personal	3	Modifica (3)
Servicios interreligiosos	1	Aparece / Modifica (1)
Astrología y mancias	1	Modifica (1)

Fuente: Elaboración propia con base en datos de resultados obtenidos de grupos focales de validación de prospectiva,2025

Transformaciones por ocupaciones CUOC

Desde el punto de vista del sistema CUOC, se observa una alta concentración de cambios en ocupaciones vinculadas a servicios personales, en especial los códigos 51410-51422 (peluqueros, manicuristas, maquilladores), 51632 (cuidador de animales, servicios funerarios), y 93122 (operarios de cementerios).

Tabla 19.Ocupaciones CUOC con mayor frecuencia de impacto

Ocupación CUOC	# Veces	Impacto principal
51632 coordinadores de servicios funerarios	3	Modifica
51410 peluqueros	3	Modifica / Aparece
51422 cosmetólogo esteticistas	3	Modifica
93122 obreros y operarios de cementerios	3	Modifica
51640 cuidadores de animales	4	Modifica / Elimina

Fuente: Elaboración propia con base en datos de resultados obtenidos de grupos focales de validación de prospectiva, 2025

Cargos tendencias de tipo tecnológicas

Gran tendencia	Digitalización multisensorial y personalizada de la experiencia del servicio						
Tendencias especificas	Implementación de asistentes virtuales y plataformas inteligentes para la prestación del servicio.						
	Avance del monitoreo predictivo mediante IoT y biomarcadores.						
	Optimización de la atención remota mediante robótica y conectividad operativa.						
	Consolidación de experiencias multisensoriales, emocionales y simbólicas al usuario, y rituales digitales de cuidado.						
Cargo u oficio como es identificado por los entrevistados	Subsector	OCUPACIONES CUOC	Tipo de Cargo	Nuevas Funciones por el impacto de la tendencia	Nuevos Conocimientos por el impacto de la tendencia	Nuevas competencias transversales por el impacto de la tendencia	Nuevas competencias asociadas a la Cuarta Revolución Industrial por el impacto de la tendencia
Adiestrador de Perros	Animales de compañía	51640 cuidadores de animales	Modifica	Entrenamiento personalizado asistido por plataformas digitales y sensores IoT	Comportamiento animal, IoT para monitoreo, plataformas de seguimiento conductual	Empatía interespecie, manejo de tecnología, observación	Uso de sensores portables, plataformas inteligentes de entrenamiento
Cuidador de Animales de Compañía (n.c.p)	Animales de compañía	51640 cuidadores de animales	Modifica	Atención remota con monitoreo en tiempo real, integración de sistemas predictivos	Cuidado asistido por tecnología, interpretación de biomarcadores	Responsabilidad ética, alfabetización digital	IoT para salud animal, asistentes virtuales para bienestar animal
Astrólogo	Astrología y mancias	51610 astrólogos, adivinos y afines	Modifica	Consultas simbólicas inmersivas; experiencias multisensoriales virtuales	Plataformas digitales de simbolismo; redes sensoriales	Escucha activa digital; creatividad simbólica	Realidad virtual para rituales; IA predictiva de interpretación simbólica
Peluquero Estilista	Belleza, asesoría de imagen y afines	51410 peluqueros	Modifica	Servicios personalizados virtuales con herramientas digitales y análisis de preferencias	Plataformas de atención al cliente; bases de datos; diseño digital de imagen	Adaptabilidad tecnológica; comunicación virtual	Uso de asistentes virtuales; herramientas de simulación de estilo
Barbero Técnico (n.c.p)	Belleza, asesoría de imagen y afines	51410 peluqueros	Aparece	Atención asistida por plataformas inteligentes de	Reconocimiento facial; gestión de citas en línea	Orientación al detalle; habilidades digitales básicas	Asistentes virtuales para estilo; software de simulación facial

				agendamiento y sugerencia facial			
Cosmetólogo	Belleza, asesoría de imagen y afines	51422 cosmetólogo esteticistas	Modifica	Integración del bienestar y monitoreo digital en experiencias sensoriales	bienestar integral, manipulación de equipos y herramientas tecnológicas que apoyan el quehacer del cosmetólogo.	Conciencia ética; aprendizaje continuo	IoT para monitoreo estético; realidad aumentada para simulaciones
Técnico Capilar (n.c.p)	Belleza, asesoría de imagen y afines	51410 peluqueros	Aparece / Modifica	Personalización del servicio a través de herramientas digitales que fomentan una experiencia sensoria	Dispositivos de monitoreo capilar, automatización en técnicas de tratamiento	Aprendizaje tecnológico, enfoque en el detalle	IoT para análisis de cabello, asistentes virtuales de diagnóstico
Manicurista	Belleza, asesoría de imagen y afines	51421 manicurista y pedicurista	Modifica	Diseño asistido de arte en uñas; agendamiento y atención virtual	Herramientas digitales de diseño, plataformas de servicio al cliente	Precisión digital, adaptabilidad	Software de diseño 3D para uñas, asistentes virtuales de belleza
Cuidador Infantil con Enfoque Diferencial (n.c.p)	Servicios de cuidado y asistencia personal	53110 cuidadores de niños	Modifica	Atención diferenciada con apoyo de plataformas predictivas y sensoriales	Monitoreo biométrico, herramientas de estimulación digital	Comunicación empática, criterio ético	Biometría infantil, asistentes cognitivos virtuales
Auxiliar de cuidados en el hogar para edad avanzada o discapacitados	Servicios de cuidado y asistencia personal	53220 trabajadores de los cuidados personales a domicilio	Aparece	Supervisión remota mediante IoT; asistencia híbrida con robótica	Tecnologías de monitoreo remoto, robótica asistencial	Gestión emocional, alfabetización digital	IoT para monitoreo de salud; interfaces humano-robot
Asesor de Servicios Funerarios	Servicios Funerarios	51632 coordinadores de servicios funerarios	Modifica	Diseño de rituales simbólicos digitales y experiencias emocionales inmersivas	Plataformas de memorialización virtual, realidad aumentada	Inteligencia emocional digital, creatividad simbólica	Realidad aumentada en funerales, asistentes virtuales conmemorativos
Gerente o director de Servicios de Bienestar Personal (n.c.p)	Servicios Interreligiosos	26360 profesionales religiosos y ministros de culto	Aparece / Modifica	Gestión digital del acompañamiento espiritual; rituales digitales y atención multisensorial remota	Plataformas inteligentes; inteligencia emocional digital; análisis de datos de comportamiento espiritual	Empatía digital; comunicación remota; pensamiento crítico bioético	Uso de asistentes virtuales; realidad aumentada simbólica; gestión de datos sensibles

Gran tendencia	Humanización aumentada en la experiencia del servicio						
Tendencias especificas	Sistemas digitales colaborativos para el cuidado comunitario						
Cargo u oficio como es identificado por los entrevistados	Subsector	OCUPACIONES CUOC	Tipo de Cargo	Nuevas Funciones por el impacto de la tendencia	Nuevos Conocimientos por el impacto de la tendencia	Nuevas competencias transversales por el impacto de la tendencia	Nuevas competencias asociadas a la Cuarta Revolución Industrial por el impacto de la tendencia
Cosmetólogo	Belleza, asesoría de imagen y afines	51422 cosmetólogo esteticistas	Modifica	Integrarse a redes colaborativas de bienestar; prestación móvil o domiciliaria conectada	Plataformas colaborativas; gestión comunitaria del bienestar	Trabajo en red; comunicación comunitaria	Plataformas colaborativas; asistencia virtual; geolocalización
Auxiliar de perrera	Animales de compañía	51640 cuidadores de animales	Elimina	—	—	—	—
Coordinador logístico de servicios funerarios	Servicios Funerarios	51632 coordinadores de servicios funerarios	Modifica	Organización de redes comunitarias para acompañamiento emocional y rituales digitales compartidos	Protocolos digitales colaborativos; tecnologías de gestión emocional grupal	Empatía digital; liderazgo en redes	Coordinación en plataformas colaborativas; experiencias simbólicas inmersivas
Barbero	Belleza, asesoría de imagen y afines	51410 peluqueros	Modifica	Participación en redes de servicios comunitarios; atención a grupos vulnerables	Sistemas de mapeo de servicios locales; coordinación digital	Colaboración territorial; enfoque social	Interacción con redes comunitarias; gestión georreferenciada de servicios

Fuente: Elaboración propia con base en datos de resultados obtenidos de grupos focales de validación de prospectiva,2025

Cargos tendencias de tipo organizacionales

Gran tendencia	**Aumento en la fidelización de colaboradores mediante transformación profesional y tecnológica para mayor productividad y competitividad**
Tendencias especificas	Incremento en la flexibilización de modelos de gestión y atención.
	Redefinición de programas de bienestar y contención emocional laboral.

	Aumento de profesionalización y reorganización del talento humano.						
	Incremento en la productividad con nuevas metodologías de trabajo y gestión.						
Cargo u oficio como es identificado por los entrevistados	**Subsector**	**OCUPACIONES CUOC**	**Tipo de Cargo**	**Nuevas Funciones por el impacto de la tendencia**	**Nuevos Conocimientos por el impacto de la tendencia**	**Nuevas competencias transversales por el impacto de la tendencia**	**Nuevas competencias asociadas a la Cuarta Revolución Industrial por el impacto de la tendencia**
Tanatopractor	Servicios funerarios	51631 Tanatopractores	Aparece	Articulación con equipos interdisciplinarios; soporte a protocolos de contención emocional en procesos fúnebres	Gestión emocional, atención humanizada, normativa organizacional en servicios funerarios	Trabajo colaborativo, empatía, cumplimiento normativo institucional	Manejo de plataformas organizativas, gestión del proceso funerario digitalizado
Psicólogo de servicios sociales	Servicios de cuidado personal	26340 psicólogos	Modifica	Intervención en bienestar emocional organizacional; apoyo en reestructuración de protocolos psicosociales	Clima laboral, salud mental institucional, dinámicas de grupo en servicios públicos	Inteligencia emocional organizacional, pensamiento crítico	Plataformas de gestión institucional, soporte digital al seguimiento psicosocial
Asesor de imagen	Belleza, asesoría de imagen y afines	51421	Aparece / Modifica	Rol ampliado hacia bienestar integral en equipos médicos o sociales (ej: imagen en tratamientos oncológicos)	Imagen aplicada al contexto social, articulación con salud y bienestar organizacional	Escucha activa, enfoque centrado en la persona, empatía.	Coordinación interinstitucional, posicionamiento en entornos colaborativos
Cosmetólogo	Belleza, asesoría de imagen y afines	51422 cosmetólogo esteticistas 51410 peluqueros	Modifica	Desarrollo de su negocio dentro de esquemas colaborativos (ej. alquiler de espacios); mayor autogestión	Gestión organizacional, emprendimiento, liderazgo	Habilidades gerenciales, autogestión del tiempo y recursos	Plataformas de agendamiento, marketing digital colaborativo
Cuidador personas mayores	Servicios de cuidado personal	53220 cuidados personales a domicilio	Modifica	Participación en modelos comunitarios organizados de cuidado; seguimiento estructurado desde entidades	Protocolos organizacionales, rutas institucionales de atención	Coordinación, compromiso ético, autogestión supervisada	Sistemas organizacionales para gestión comunitaria del cuidado

Operario de cementerio	Servicios funerarios	93122 operarios de cementerios	Modifica	Participación en procesos operativos integrados con trazabilidad institucional y mayor protocolización	Estandarización de procesos, documentación institucional de servicios	Orden, disciplina institucional, trabajo por objetivos	Procesos digitales internos, sistemas de turnos y trazabilidad
Sepulturero	Servicios funerarios	93122 operarios de cementerios	Modifica	Apoyo a esquemas de trabajo formalizados; parte de equipos operativos con roles definidos	Normas internas, seguridad organizacional, procesos de inhumación formalizados	Responsabilidad organizacional, puntualidad, colaboración	Registro digital interno, cumplimiento de protocolos de bioseguridad
Maquillador	Belleza, asesoría de imagen y afines	51423 maquilladores	Modifica	Articulación con centros de estética organizados; uso de plataformas para coordinación y agenda compartida	Relación proveedor-cliente institucional, marketing organizacional	Comunicación profesional, atención bajo estándares	Plataformas de reservas integradas, sistemas CRM para servicio personalizado
Supervisor de aseo y mantenimiento	Servicios generales	51510 supervisores de limpieza	Modifica	Coordinación flexible de turnos y personal; implementación de protocolos organizacionales mejorados	Gestión de equipos, liderazgo operativo, sostenibilidad institucional	Liderazgo flexible, resolución de conflictos, visión sistémica	Herramientas de gestión del mantenimiento, control digital de operaciones

Fuente: Elaboración propia con base en datos de resultados obtenidos de grupos focales de validación de prospectiva,2025

Cargos tendencias de tipo medioambientales

Gran tendencia	Reutilización creativa de materiales en procesos productivos y servicios comunitarios.						
Tendencias especificas	Fomento de productos biodegradables para reducción de la contaminación .						
	Incremento en el uso responsable de nuevas tecnologías.						
Cargo u oficio como es identificado por los entrevistados	Subsector	OCUPACIONES CUOC	Tipo de Cargo	Nuevas Funciones por el impacto de la tendencia	Nuevos Conocimientos por el impacto de la tendencia	Nuevas competencias transversales por el impacto de la tendencia	Nuevas competencias asociadas a la Cuarta Revolución Industrial por el impacto de la tendencia

Cargador de camión de basura	Servicios de Aseo y mantenimiento	96110 recolectores de basura y material reciclable	Modifica	Clasificación inicial de residuos según tipo de biodegradabilidad; apoyo en sensibilización comunitaria	Manejo básico de residuos biodegradables, normativas ambientales locales	Responsabilidad ambiental, trabajo en equipo, atención al detalle	Uso de sensores de recolección inteligente; apps de trazabilidad básica
Cartonero reciclador	Servicios de Aseo y mantenimiento	96110 recolectores de basura y material reciclable	Modifica	Recolección selectiva de materiales reciclables con criterios de circularidad	Tipos de materiales biodegradables y reciclables; economía circular	Organización, conciencia ambiental, comunicación comunitaria	Lectura de códigos QR de trazabilidad, geolocalización de rutas ecológicas
Obrero de recolección de desechos	Servicios de Aseo y mantenimiento	96110 recolectores de basura y material reciclable	Modifica	Apoyo logístico en rutas diferenciadas de recolección; control de segregación por tipo de desecho	Protocolos para residuos biodegradables; normativa ambiental	Trabajo colaborativo, precisión operativa	Sistemas de seguimiento de residuos por rutas digitales
Operario de aprovechamiento	Servicios de Aseo y mantenimiento	96110 recolectores de basura y material reciclable	Aparece	Transformación inicial de residuos orgánicos o biodegradables; control de calidad del aprovechamiento	Procesos de compostaje, clasificación automatizada, aprovechamiento energético	Enfoque en sostenibilidad, pensamiento técnico-operativo	Tecnología para separación mecánica, monitoreo IoT en plantas de aprovechamiento
Operador de horno crematorio	Servicios funerarios	31322 operadores de incineradores y rellenos sanitarios	Modifica	Uso de tecnología de cremación con menor huella ambiental; control de emisiones y residuos	Normas sobre emisiones, eficiencia energética, manejo seguro de residuos post cremación	Ética ambiental, precisión operativa, seguimiento de normativas	Control digital de temperatura/emisión; sensores de eficiencia energética en hornos
Conductor de camión de basura	Servicios de Aseo y mantenimiento	83320 conductores de camiones pesados	Aparece	Conducción bajo rutas inteligentes; control y seguimiento de material reciclado transportado	Rutas sostenibles, vehículos ecológicos, eficiencia de carga y descarga	Puntualidad, responsabilidad ambiental, gestión del tiempo	Navegación GPS optimizada, apps para reporte de residuos, vehículos inteligentes

Gran tendencia	Formación y educación en prácticas ambientales para los profesionales del sector.						
Tendencias especificas	Aumento de la incorporación de principios, sensibilización y formación ambiental aplicadas en la prestación del servicio.						
Cargo u oficio como es identificado por los entrevistados	Subsector	OCUPACIONES CUOC	Tipo de Cargo	Nuevas Funciones por el impacto de la tendencia	Nuevos Conocimientos por el impacto de la tendencia	Nuevas competencias transversales por el impacto de la tendencia	Nuevas competencias asociadas a la Cuarta

							Revolución Industrial por el impacto de la tendencia
Coordinador logístico de servicios funerarios	Servicios funerarios	51632 coordinadores de servicios funerarios	Modifica	Supervisión de procesos post mortem con criterios ambientales (p. ej. urnas biodegradables, cremación ecológica)	Protocolos de manejo ambiental post mortem; compras verdes y logística funeraria sostenible	Liderazgo ambiental, visión sistémica	Gestión de recursos sostenibles en sistemas de planificación funeraria

Fuente: Elaboración propia con base en datos de resultados obtenidos de grupos focales de validación de prospectiva,2025

Cargos tendencias de tipo hacia el bienestar

Gran tendencia	**Transformación del enfoque de servicio hacia el bienestar integral, la personalización y la humanización del servicio**						
Tendencias especificas	Crecimiento sostenido de servicios que integran componentes de bienestar físico, psicológico, emocional y mental, como respuesta a una demanda de experiencias inmersivas, completas y conscientes para el usuario.						
	Mayor incorporación de modelos de atención personalizada, inclusiva y humanizada, impulsados por la necesidad de diferenciarse en un mercado cada vez más competitivo y centrado en el usuario.						
Cargo u oficio como es identificado por los entrevistados	**Subsector**	**OCUPACIONES CUOC**	**Tipo de Cargo**	**Nuevas Funciones por el impacto de la tendencia**	**Nuevos Conocimientos por el impacto de la tendencia**	**Nuevas competencias transversales por el impacto de la tendencia**	**Nuevas competencias asociadas a la Cuarta Revolución Industrial por el impacto de la tendencia**
Barbero	Belleza, asesoría de imagen y afines	51410 peluqueros	Modifica	Incorporación de experiencias personalizadas, rituales de bienestar (ej. aromaterapia, técnicas de relajación)	Principios de bienestar masculino; autocuidado; diseño emocional de experiencias	Empatía, orientación al cliente, capacidad de lectura emocional, storytelling del servicio	Plataformas para fidelización de clientes, sistemas de gestión de turnos y preferencias, marketing de experiencias sensoriales
Manicurista / Pedicurista	Belleza, asesoría de imagen y afines	51421 manicuristas y pedicuristas	Modifica	Personalización de servicios basados en emociones y bienestar integral del usuario	Técnicas no invasivas de relajación; principios de aromaterapia o cromoterapia básica	Escucha activa, atención al cliente sensible, orientación al bienestar, habilidades relacionales	Apps de gestión de citas y perfiles personalizados; estrategias de marketing digital enfocado al bienestar

Auxiliar en cuidado de animales (n.c.p)	Cuidado de animales	51640 cuidadores de animales	Modifica	Aplicar protocolos de bienestar animal integral (emocional, físico); acompañamiento a humanos en procesos de duelo animal	Bienestar emocional animal; vínculo humano-animal; atención humanizada	Empatía, comunicación emocional, ética del cuidado, enfoque diferencial	Plataformas digitales de atención y seguimiento de mascotas; registro de salud digitalizado
Cuidador de personas mayores	Servicios de cuidado personal	53220 cuidados personales a domicilio	Modifica	Atención integral y personalizada que incluya salud emocional, estimulación cognitiva, y acompañamiento psicosocial	Psicología básica del envejecimiento; estrategias de atención afectiva y emocional	Inteligencia emocional, comunicación empática, toma de decisiones en contextos sensibles	Herramientas digitales para seguimiento de salud, conectividad remota con profesionales, monitoreo de rutinas y emociones
Gran tendencia	**Avance de políticas laborales, de género y prácticas de autocuidado como respuesta a la transformación del entorno laboral, el estres crónico y el burnout**						
Tendencias especificas	Fortalecimiento de programas de bienestar, equidad y protección laboral como respuesta al incremento de episodios que afectan la seguridad al trabajador.						
Cargo u oficio como es identificado por los entrevistados	**Subsector**	**OCUPACIONES CUOC**	**Tipo de Cargo**	**Nuevas Funciones por el impacto de la tendencia**	**Nuevos Conocimientos por el impacto de la tendencia**	**Nuevas competencias transversales por el impacto de la tendencia**	**Nuevas competencias asociadas a la Cuarta Revolución Industrial por el impacto de la tendencia**
Auxiliar de primera infancia	Servicios de cuidado y asistencia personal	53120 auxiliares de maestros y primera infancia	Modifica	Aplicar protocolos de bienestar físico y emocional infantil; manejo del estrés y autocuidado del trabajador	Seguridad emocional, prevención del burnout, normativas de protección infantil y del cuidador	Empatía, autorregulación, resiliencia, trabajo colaborativo	Herramientas digitales para seguimiento de salud infantil y del trabajador; apps de apoyo psicoemocional
Administrador de parque cementerio (n.c.p)	Servicios funerarios	61132 trabajadores agrícolas calificados de jardines	Modifica	Supervisión de condiciones de seguridad en áreas verdes; gestión de bienestar del equipo	Gestión del riesgo físico; normativas de seguridad laboral en espacios abiertos	Liderazgo organizacional, planeación preventiva, enfoque en bienestar del equipo	Software de gestión de operaciones con alertas de riesgo y herramientas para seguimiento del entorno laboral
Cavador de sepulturas	Servicios funerarios	93122 obreros y operarios de cementerios	Modifica	Aplicar prácticas ergonómicas, pausas activas y protocolos de manejo de	Normas de salud ocupacional y seguridad en trabajos físicos exigentes	Trabajo seguro, autocuidado, alerta al riesgo	Capacitación virtual en prevención de riesgos; sensores de carga/fatiga

				residuos y bioseguridad			
Conductor de carroza fúnebre	Servicios funerarios	83230 conductores de camionetas y vehículos livianos	Modifica	Participar en prácticas de autocuidado, gestión emocional y prevención de estrés postraumático	Bienestar emocional del personal de servicios funerarios; atención psicológica post evento	Regulación emocional, cortesía, concentración, trabajo bajo presión	Plataformas de gestión de rutas con monitoreo del estado del conductor
Coordinador logístico de servicios funerarios	Servicios funerarios	51632 coordinadores de servicios funerarios	Modifica	Coordinar programas internos de bienestar emocional del equipo; gestión de turnos seguros y humanizados	Psicología organizacional, liderazgo en contextos sensibles	Comunicación efectiva, liderazgo empático, prevención de climas laborales adversos	Plataformas de gestión de personal con indicadores de bienestar y alertas tempranas
Operador de horno crematorio	Servicios funerarios	31322 operadores de incineradores y rellenos sanitarios	Modifica	Implementar medidas de protección térmica y emocional; automatizar partes del proceso para reducir sobrecarga	Seguridad industrial aplicada al manejo de hornos, manejo emocional de situaciones delicadas	Manejo del estrés, responsabilidad, conciencia de seguridad	Tecnología de monitoreo remoto de temperatura, sensores de riesgos laborales
Operario de cementerio	Servicios funerarios	93122 obreros y operarios de cementerios	Modifica	Asegurar condiciones de trabajo seguras; realizar actividades en equipo con enfoque en autocuidado	Primeros auxilios laborales, ergonomía, riesgos por carga y clima	Trabajo en equipo, atención al detalle, identificación de factores de riesgo	Apps para gestión de tareas y alertas en terreno; seguimiento digital del entorno físico
Tanatopractor	Servicios funerarios	51631 Tanatopractores	Modifica	Aplicar protocolos de bioseguridad y contención emocional; autocuidado para prevenir fatiga emocional	Manejo de emociones, prácticas saludables en ambientes sensibles, duelo laboral	Inteligencia emocional, ética del cuidado, adaptación	

Fuente: Elaboración propia con base en datos de resultados obtenidos de grupos focales de validación de prospectiva,2025

1.3.4.5. Factores críticos

Partiendo del análisis de las tendencias proyectadas, se identifican factores críticos que requieren revisión para posibilitar la transformación del sector de servicios personales y a la comunidad. Estas variables deben ser abordadas de manera integral para garantizar que las innovaciones tecnológicas, sociales y ambientales se materialicen y generen un impacto positivo en la prestación del servicio, el bienestar de la comunidad y el entorno laboral. Se destacan los siguientes aspectos:

Infraestructura tecnológica y conectividad:

- Cobertura desigual: Persisten brechas de acceso a internet, plataformas digitales y conectividad operativa, especialmente en zonas rurales o periféricas.
- Obsolescencia tecnológica: Limitaciones en la disponibilidad de dispositivos, sensores, robots y sistemas colaborativos que soporten las nuevas formas de atención remota, monitoreo predictivo o experiencias inmersivas.
- Interoperabilidad y ciberseguridad: Necesidad de garantizar la seguridad de datos biométricos, sensibles y comunitarios, así como la integración entre plataformas.

Capacidades y formación del talento humano:

- Nuevas competencias digitales: Urge la capacitación en inteligencia artificial, robótica, IoT, comunicación simbólica y rituales de cuidado.
- Flexibilidad y reorganización laboral: Se requiere revisar estructuras jerárquicas tradicionales para permitir la implementación de metodologías ágiles y modelos de atención personalizadas y humanizadas.
- Desarrollo del liderazgo transformacional: Fortalecimiento de líderes comunitarios y profesionales capaces de gestionar el cambio tecnológico y social con enfoque ético y sostenible.

Normativa y regulación:

- Actualización de marcos regulatorios: Falta normatividad de normativas que regulen prácticas emergentes como los rituales digitales de despedida o el uso de tecnologías sensoriales en servicios de acompañamiento.
- Ética y privacidad: Revisión de lineamientos éticos en el uso de biomarcadores, asistentes virtuales y experiencias multisensoriales, respetando la autonomía de los usuarios.
- Reconocimiento de nuevas formas de prestación del servicio: Inclusión normativa de prácticas digitales colaborativas y modelos híbridos comunitarios.

Financiamiento e inversión:

- Escasa inversión en innovación social y tecnológica: Necesidad de recursos para la implementación de tecnologías limpias, biodegradables y plataformas colaborativas.
- Incentivos para la sostenibilidad: Fomento de líneas de financiación que apoyen modelos de gestión ambientalmente responsables y con enfoque de bienestar integral.
- Equidad territorial en la asignación de recursos: Superar desigualdades regionales para garantizar servicios de calidad en todo el territorio.

Cultura organizacional y conciencia ambiental:

- Cambio cultural en el servicio: Se requiere una transformación de fondo hacia una cultura organizacional centrada en el bienestar emocional, simbólico y humano del usuario.
- Formación en sostenibilidad: Fortalecimiento de procesos de sensibilización y formación ambiental en el talento humano del sector.
- Participación comunitaria: Promoción de modelos colaborativos donde usuarios, familias y redes vecinales sean parte activa del diseño y prestación del servicio.

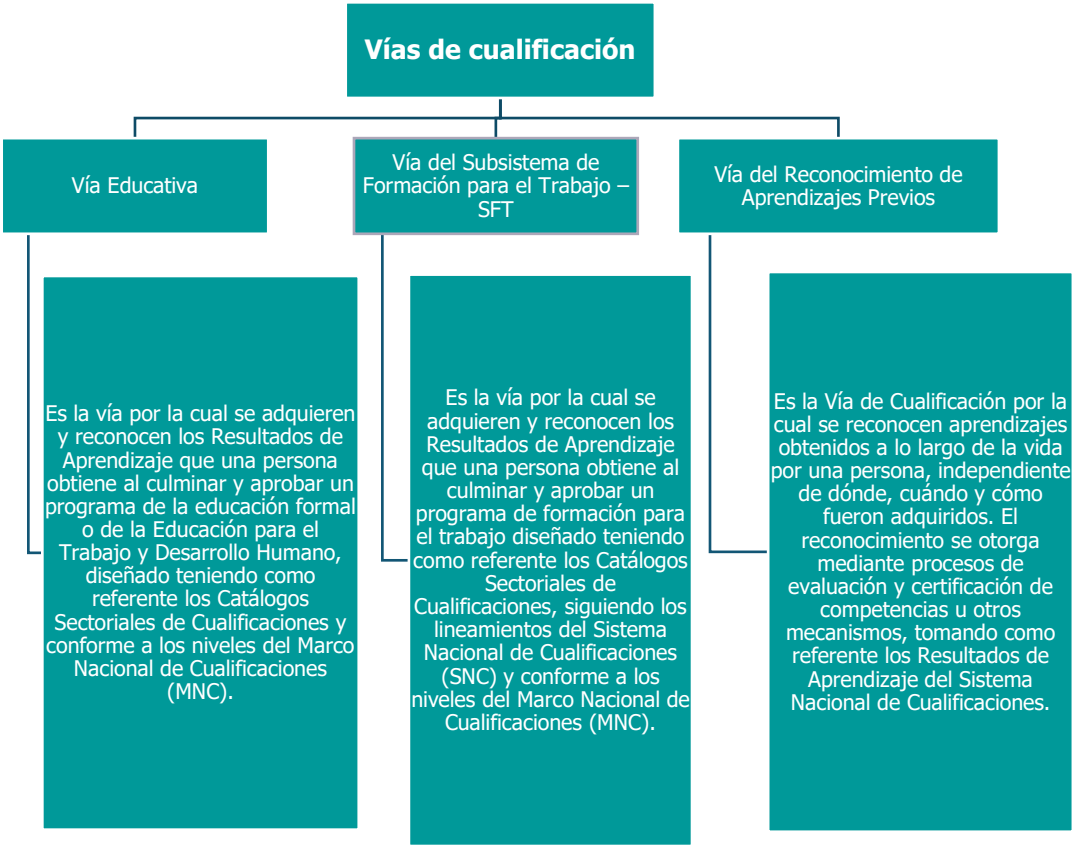
2. OFERTA EDUCATIVA DEL ÁREA DE CUALIFICACIÓN SERVICIOS PERSONALES Y A LA COMUNIDAD (SEPC).

La caracterización de la oferta educativa del área de Cualificación de Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC) abarca los programas educativos en sus distintos niveles: técnico, tecnólogo, profesional universitario, especialización, maestría y doctorado. También incluye los programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), los programas de Formación Profesional Integral ofrecidos por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), así como la oferta de educación informal desarrollada por diversas instituciones educativas y organizaciones.

Para la presentación del análisis cuantitativo y cualitativo de los programas de educación ofertados en el área de conocimiento SEPC, se tiene en cuenta la estructura del sistema educativo colombiano y la formación profesional integral impartida por el SENA. Este análisis se fundamenta en lo establecido en la Constitución Política de Colombia de 1991; la Ley 115 del 8 de febrero de 1994 (Ley General de Educación); la Ley 30 del 28 de diciembre de 1992 (Ley de Educación Superior); el Decreto 1075 del 26 de mayo de 2015 (Decreto Único Reglamentario del sector Educación); y la Ley 119 del 9 de febrero de 1994, por la cual se reestructura el SENA.

Como punto de partida, es importante explicar cómo se organizan en Colombia las Vías de Cualificación, entendidas como "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 aplicarlos en los contextos social, educativo, formativo y laboral". En Colombia existen tres vías de cualificación definidas, cuyo instrumento articulador es el Marco Nacional de Cualificaciones y sus respectivos catálogos asociados

Figura 10. Vías de Cualificación



Fuente: Elaboración propia 2025

Tabla 20.Vías de Cualificación en Colombia

Niveles del MNC	Vía Educativa			Vía de Subsistema de Formación para el Trabajo		Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP)
	Educación Formal Ley 30 / 1992 Ley 115 / 1994 Grados y títulos		ETDH Ley 1064 / 2006 Decreto 1075 / 2015 Certificaciones	**(FPI SENA) Ley 119 / 1994 Resolución 2198 / 2019** Certificaciones	**Formación para el trabajo Ley 1955 / 2019 art. 194 Decreto 1650 / 2021** Certificaciones	**Decreto 946 de 2022** Certificaciones
8	SUPERIOR	Doctorado		NO SUPERIOR		
7	SUPERIOR	Maestría Universitaria	Especialización Médica	NO SUPERIOR	Técnico Experto	**MECANISMOS DEL RAP** 1. Evaluación y certificación de competencias 2. Verificación de las certificaciones de competencias obtenidas en el exterior. 3. validez de la educación y la formación 4. Verificación de certificados de la formación para el trabajo obtenidos en el exterior 5. Comprobación de cualificaciones
6	SUPERIOR	Universitario	Especialización Universitaria	NO SUPERIOR	Técnico Especialista	
5	SUPERIOR	Tecnólogo Técnico Profesional	Esp. Tecnológica / Técnica	NO SUPERIOR	Técnico Avanzado	
4	NO SUPERIOR	Normalista Superior	Programas ETDH (Certificado de actitud ocupacional - CAO)	Programas FPI (Certificado de actitud ocupacional - CAO)	Técnico Intermedio	
3	NO SUPERIOR	Bachiller Técnico / Académico			Técnico Básico	
2	NO SUPERIOR	Básica Secundaria			Certificado de Ayudante	
1	NO SUPERIOR	Básica Primaria			Certificado de Habilitación Laboral	

Fuente: Elaboración propia, tomado del Ministerio de Educación Nacional 2023

2.1. Descripción de la metodología

Para analizar la oferta educativa en el ámbito del AC-SEPC, se consultaron diversas fuentes secundarias, incluyendo el Sistema Nacional de Información de Educación Superior (SNIES), el Observatorio Laboral para la Educación (OLE), y el Sistema de Información de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (SIET) del Ministerio de Educación Nacional de Colombia, así como bases de datos del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y páginas web de instituciones educativas informales.

Se realizó un análisis descriptivo de los programas curriculares pertinentes, abarcando niveles como educación superior (pregrado, posgrado, tecnológica, técnicos profesionales), Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), educación técnica y complementaria, y educación informal en el ámbito del AC. Los datos presentados se basan en información disponible hasta el tercer trimestre de 2023, y se incluyen resultados cuantitativos y cualitativos del estudio.

2.2. Análisis Cuantitativo

En este apartado se presenta el análisis cuantitativo de la oferta educativa, que incluye programas en educación superior (ES) y Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (ETDH), relacionados con los servicios personales y a la comunidad, y formación profesional integral ofrecida por el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). También se aborda una muestra de la formación continua e informal proporcionada por instituciones educativas o por organizaciones.

2.2.1. Número de instituciones educativas por territorio [7]

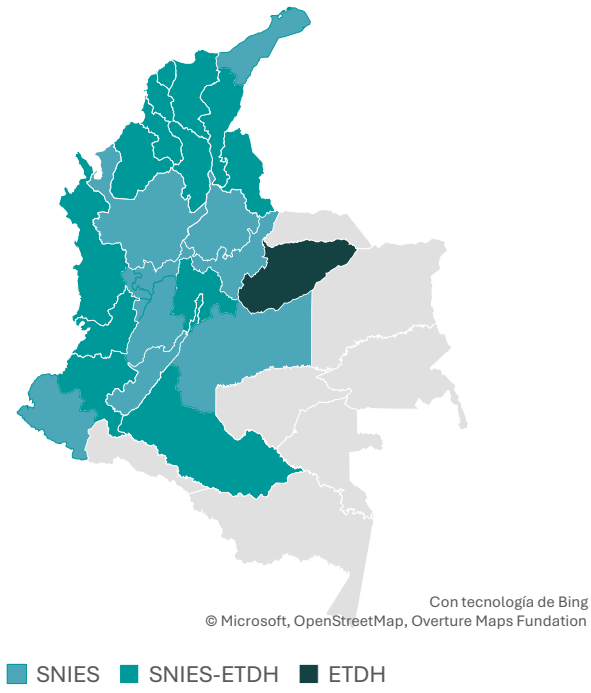
En total, se identificaron 163 instituciones educativas que ofertan programas relacionados directamente con el AC registradas en los sistemas SNIES (Sistema Nacional de Información de la Educación Superior) y ETDH (Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano). La mayoría corresponde a instituciones SNIES (81%), mientras que el 19% pertenece a ETDH. Las mayores concentraciones se encuentran en Bogotá D.C. (43 instituciones), Antioquia (19), Atlántico (12), Valle del Cauca (11) y Bolívar (8), lo que evidencia una alta centralización de la oferta educativa superior.

Doce departamentos registran presencia dual, es decir, cuentan con instituciones tanto ETDH como SNIES, entre ellos Atlántico, Bolívar, Cauca, Magdalena y Valle del Cauca. Por otro lado, en departamentos como Casanare, la oferta está representada únicamente por una institución ETDH, mientras que, en territorios como Huila, Risaralda, Tolima o Boyacá, solo se reportan instituciones del sistema SNIES.

[7] Esta visualización no incluye instituciones del SENA ni oferta de educación informal. La razón principal es la **falta de disponibilidad de información consolidada, georreferenciada y pública** sobre este tipo de formación. Aunque estas modalidades representan una parte importante de la oferta educativa en el país, especialmente en formación técnica y para el trabajo, **no existe un sistema abierto y estandarizado que permita comparar su cobertura regional con la misma precisión** que ofrecen los sistemas SNIES y ETDH.

Este panorama refleja una distribución geográfica desigual, donde los grandes centros urbanos concentran la mayoría de las instituciones y algunas regiones tienen una oferta limitada o especializada, lo cual plantea desafíos en términos de cobertura, equidad territorial y acceso a la educación.

Gráfico 22. No. de instituciones con oferta de programas SNIES-ETDH relacionados directamente con el AC por departamento

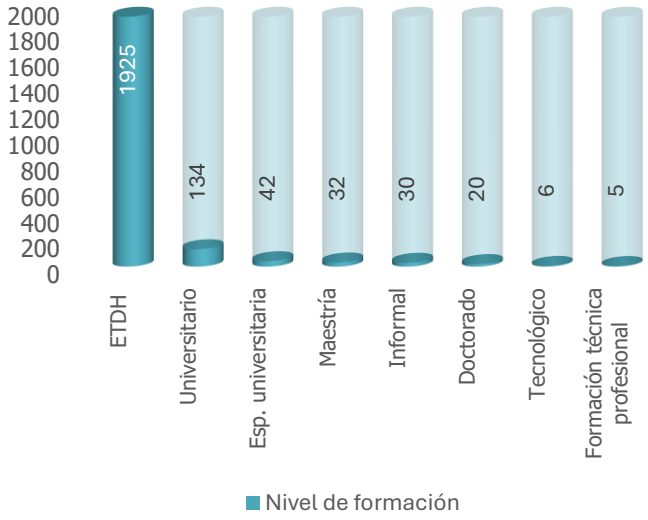


Departamento	SNIES	ETDH
Amazonas	4	3
Antioquia	328	340
Arauca	8	38
San Andres	4	1
Atlántico	98	131
Bogotá D.C.	458	206
Bolívar	42	195
Boyacá	75	64
Caldas	48	52
Caquetá	16	24
Casanare	11	12
Cauca	92	57
Cesar	37	53
Chocó	45	44
Córdoba	37	129
Cundinamarca	110	153
Guainía	9	
Guaviare	8	3
Huila	56	31
La Guajira	38	26
Magdalena	50	124
Meta	34	81
Nariño	50	171
Norte de Santander	77	82
Putumayo	16	23
Quindío	20	41
Risaralda	42	92
Santander	135	66
Sucre	23	43
Tolima	61	47
Valle del Cauca	214	322
Vaupés		1
Vichada	5	1

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del SNIES- ETDH, 2024

2.2.2. Número de instituciones educativas por nivel educativo [8]

Gráfico 23. No. de instituciones por nivel educativo relacionadas con el AC



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del SNIES- ETDH, 2024. SENA (Sofía Plus), 2025. Muestra datos abiertos programas educación informal 2025

La estructura institucional asociada al AC de cualificación en servicios personales y a la comunidad muestra una amplia predominancia del nivel de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), con 1.925 instituciones registradas. Esta cifra refleja la centralidad que ha adquirido este tipo de formación en el desarrollo de competencias prácticas de rápida aplicación, propias de sectores intensivos en habilidades operativas.

En el nivel de educación superior, las 134 instituciones universitarias representan el componente más consolidado del pregrado. En contraste, se observa una presencia institucional significativamente menor en los niveles tecnológico (6 instituciones) y técnico profesional (5 instituciones), lo que sugiere una débil articulación intermedia en las trayectorias de cualificación formal.

En el ámbito del posgrado, aunque con menor volumen, se registran 42 instituciones con especialización universitaria, 32 con maestría y 20 con doctorado, lo que indica una oferta estructurada para la formación avanzada, centrada en universidades con capacidad académica y de investigación.

Finalmente, la formación informal cuenta con 30 instituciones reconocidas, lo que permite ampliar el acceso a procesos formativos flexibles, particularmente en contextos de saberes tradicionales o aprendizaje experiencial.

[8] La información correspondiente a oferta informal corresponde a una muestra del total de oferta a nivel nacional para todos los subsectores del AC.

2.2.3. Número de programas por territorio ES- ETDH

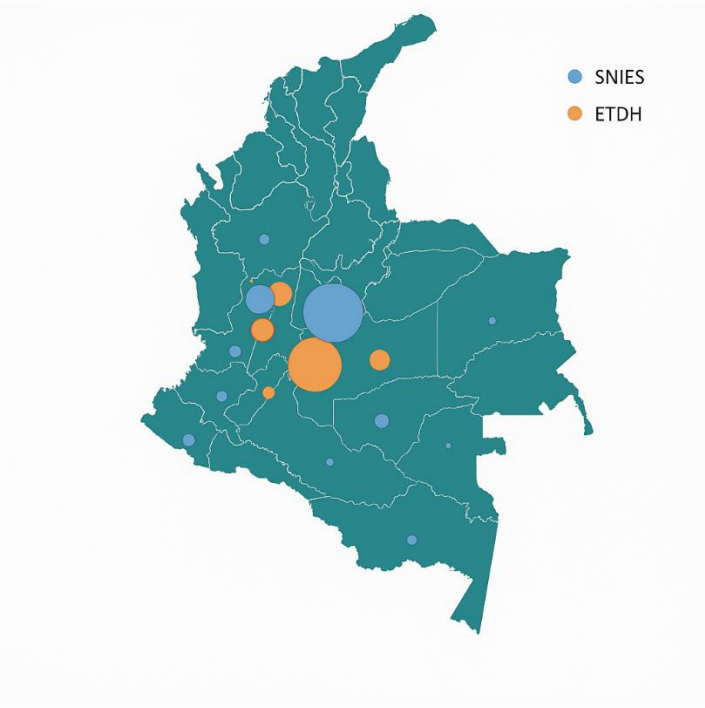
Programas SNIES: Concentración en grandes centros urbanos

El análisis territorial de los programas registrados en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) evidencia una mayor concentración en departamentos con infraestructura educativa consolidada. A nivel nacional, se registran 2.251 programas, destacándose Bogotá D.C. como el nodo principal con 458 programas, seguida de Antioquia y Valle del Cauca, lo que confirma su rol como ejes articuladores del sistema universitario colombiano. Esta concentración sugiere que la educación superior, en su mayoría, se establece en contextos urbanos con alta densidad institucional y mayor capacidad instalada. Sin embargo, departamentos con menor desarrollo educativo como Vaupés, Vichada, Guainía y San Andrés presentan una oferta reducida, lo que refleja importantes brechas territoriales en el acceso a este nivel formativo.

Programas ETDH: Mayor cobertura en regiones con baja oferta universitaria

Por su parte, el sistema de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH) alcanza una cifra nacional de 2.656 programas, superando al SNIES y demostrando una mayor capilaridad territorial. Antioquia lidera este sistema con 340 programas, por encima de Bogotá, y en departamentos como Bolívar, Córdoba, Magdalena, Nariño y Cauca, la oferta del ETDH es significativamente superior a la del SNIES. Esta tendencia sugiere que el modelo de formación técnica y de corta duración ha logrado posicionarse como una alternativa educativa más accesible en zonas donde la educación universitaria tiene baja cobertura. Aun así, persisten territorios con oferta mínima o nula, como Vaupés, Vichada, Guainía y San Andrés, lo que indica que incluso en este sistema más flexible subsisten vacíos territoriales importantes.

Gráfico 24. No. Programas SNIES y ETDH por departamento del AC



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del SNIES- ETDH 2024

Contraste entre SNIES y ETDH:
El análisis comparativo revela dos dinámicas complementarias pero desiguales. Mientras el SNIES concentra su oferta en los grandes centros urbanos con alta infraestructura educativa, el ETDH exhibe una mayor penetración territorial, especialmente en departamentos con menor desarrollo universitario.

Esta distribución evidencia que, aunque el modelo de educación superior sigue siendo centralizado, el ETDH ha logrado extender oportunidades formativas a territorios históricamente marginados, actuando como un puente de inclusión educativa. Sin embargo, la baja presencia de ambos sistemas en algunas regiones indica que aún existen desafíos importantes en materia de equidad territorial en la oferta educativa nacional.

2.2.4. Número de programas por nivel educativo

Tabla 21. No. de programas por nivel educativo

NIVEL DE FORMACIÓN	SNIES	ETDH	SENA	INFORMAL
Complementaria Virtual			5	
Conocimientos Académicos				
Curso				121
Curso Especial				
Diplomado				19
Doctorado	115			
Especialización Tecnológica				
Especialización Tecnológica				

NIVEL DE FORMACIÓN	SNIES	ETDH	SENA	INFORMAL
Especialización Universitaria	290			
Formación Técnica Profesional				
Maestría	269			
Profundización Técnica				
Talleres				35
Técnico	20			
Técnico Laboral		2656		
Tecnológico	29			
Titulada			11	
Universitario	1528			
PORCENTAJE TOTAL PARTICIPACIÓN NIVEL DE EDUCACIÓN	**44%**	**52%**	**0,3%**	**3%**

Fuente: Equipo PNUD 2025

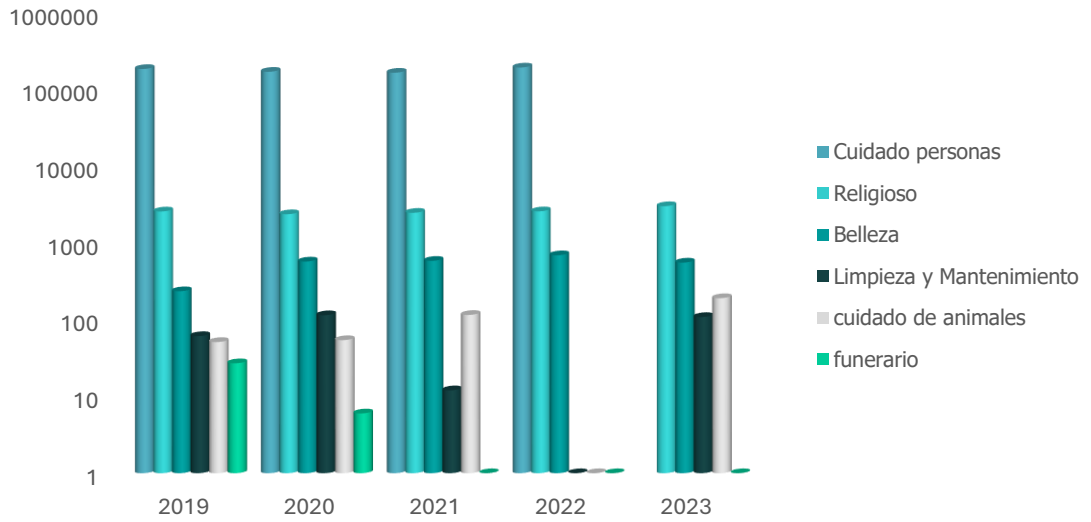
2.2.5. Número de matriculados y egresados

2.2.5.1. Matriculados y graduados de la educación superior.

En Según los datos del SNIES 2023, el 56 % de los matriculados en el área de servicios personales y comunitarios (AC-SEPC) se concentran en Bogotá, Antioquia, Valle del Cauca, Atlántico y Santander. Les siguen La Guajira, Bolívar, Norte de Santander, Chocó y Cundinamarca con el 15 %, mientras que Cauca, Cesar, Magdalena, Boyacá y Sucre agrupan el 13 %. Nariño, Tolima, Meta, Córdoba y Caldas representan el 10 %, y el 6 % restante corresponde a Risaralda, Huila, Caquetá, Casanare, Quindío, Putumayo, Guaviare, Guainía, Vichada, Amazonas, Arauca y el Archipiélago de San Andrés y Providencia.

Entre 2019 y 2023, el subsector de Cuidado de Personas registró el mayor número de matriculados, aunque con una tendencia a la baja. Le sigue Servicios Religiosos y Espirituales, que muestra una matrícula estable con un leve crecimiento. Los programas de Belleza y Asesoría de Imagen también presentan estabilidad, con un aumento superior al 50 % en el periodo. Los subsectores de Limpieza y Mantenimiento y Cuidado de Animales de Compañía mantienen matrículas bajas pero constantes, con un leve incremento en este último. En contraste, los programas de Servicios Funerarios, específicamente Tanatopraxia, tienen una matrícula mínima y no registraron estudiantes entre 2021 y 2023. El gráfico 3 ilustra esta dinámica de matrícula.

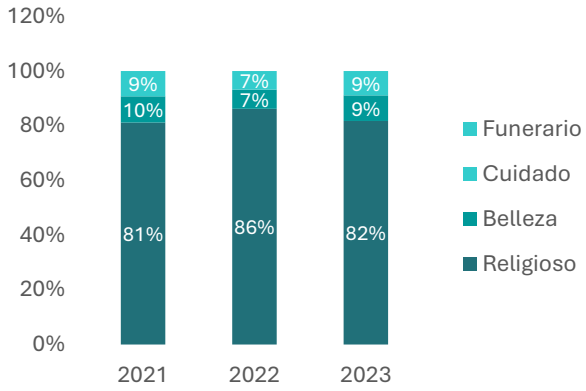
Gráfico 25. Matriculados Educación Superior por subsector del AC-SEPC



Subsector	2019	2020	2021	2022	2023
Cuidado personas	183123	168393	163799	191333	147871
Religioso	2556	2355	2456	2565	2996
Belleza	234	570	582	688	552
Limpieza y Mantenimiento	61	114	12	0	108
cuidado de animales	51	54	115	0	190
funerario	27	6	0	0	0
Total	**186052**	**171492**	**166964**	**194586**	**153740**

Fuente: SNIES. Bases matriculados 2024

Gráfico 26. Graduados de Educación Superior por subsector del AC-SEPC



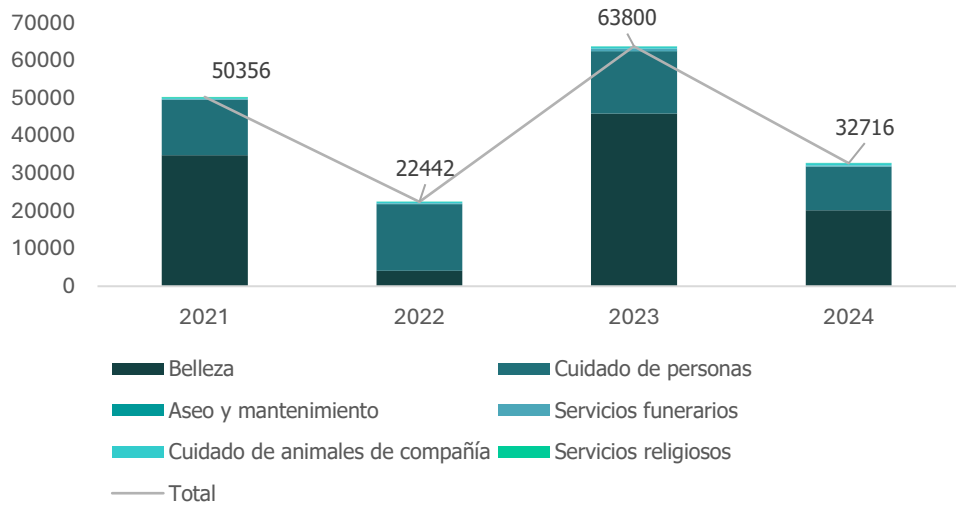
Fuente: SNIES. Bases graduados 2024

En cuanto a graduados, entre 2021 y 2023 el mayor número se registró en el subsector de Cuidado de Personas, seguido por Servicios Religiosos y Belleza y Asesoría de Imagen. En este periodo solo se reportó un graduado en Tanatopraxia, y no se identificaron graduados en Limpieza y Mantenimiento. Durante este mismo periodo la institución de educación superior que más graduados aportó al AC-SEPC fue la UNIMINUTO con 15.096 graduados.

2.2.5.2. Matriculados y graduados de educación para el trabajo y el desarrollo humano- ETDH

En cuanto el número de matriculados y graduados, la base de datos del SIET, arroja los siguientes datos para el AC-SEPC en el periodo analizado entre el 2021 y el 2024; el subsector de Belleza y Asesoría de Imagen presentó una tendencia al aumento de la matrícula, mientras que para el subsector de Cuidado de Personas la tendencia fue hacia la disminución de esta. El subsector de Cuidado de Animales de compañía tuvo un incremento constante durante el periodo analizado; por su parte el subsector de Servicios Funerarios presentó una matrícula estable durante el mismo periodo analizado y se caracteriza por pocos estudiantes, aunque se destaca el 2023 con un incremento de estudiantes matriculados. El subsector de Servicios Religiosos presenta una caída en la matrícula bastante significativa y el subsector de Servicios de Mantenimiento y Limpieza mantiene una dinámica de matrícula relativamente constante teniendo en cuenta que es una matrícula pequeña. El gráfico 8 ilustra esta dinámica de matrícula durante el periodo mencionado.

Gráfico 27. Dinámica de la matrícula en los programas de ETDH por Subsector

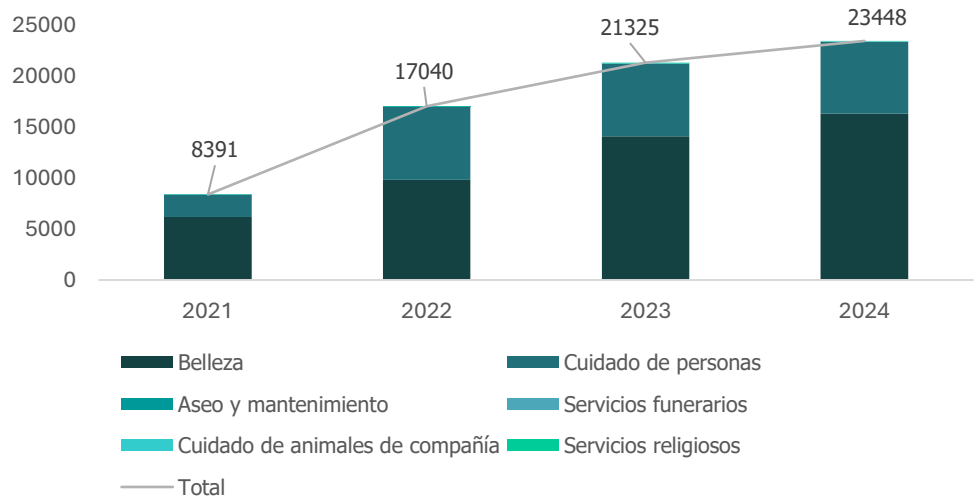


Subsector	2021	2022	2023	2024
Belleza	34845	4131	45921	20188
Cuidado de personas	14703	17654	16559	11579
Aseo y mantenimiento	61	86	58	80
Servicios funerarios	177	194	682	312
Cuidado de animales de compañía	367	346	512	528
Servicios religiosos	203	31	68	29
Total	52377	24464	65823	34740

Fuente: SIET. Bases matriculados 2025

En relación con la dinámica de los graduados por subsectores se identifica que el subsector de Belleza presentó el mayor número de graduados hasta el 2023, el cual descendió en el 2024. El subsector de Cuidado de Personas presentó un comportamiento constante en cuanto al número de graduados hasta el 2023 con una disminución más evidente para el 2024. Los demás subsectores reportan cifras más pequeñas, en particular el subsector de Mantenimiento y Limpieza con 7 graduados en el 2023

Gráfico 28. Dinámica de graduados en los programas de ETDH por Subsector



Subsector	2020	2021	2022	2023	2024
Cuidado de persona	2191	7181	7140	7039	5059
Belleza	6178	9812	14083	16322	12476
Limpieza y mantenimiento	0	7	0	0	0
Cuidado de Animales	10	14	21	39	40
Servicios funerarios	6	18	27	34	38
Servicios religiosos	6	8	54	14	15
Total, graduados	8391	17040	21325	23448	17628

Fuente: SIET. Bases graduados 2025

2.3. Educación superior- ES-

La educación superior en Colombia es ofertada por las Instituciones de Educación Superior (IES) y comprenden el conjunto de Universidades, Instituciones Universitarias/Escuelas tecnológicas, Instituciones tecnológicas, Instituciones técnicas profesionales, tanto públicas como privadas que imparten programas conducentes a títulos que se consideran como de Educación Formal en el país. Tanto las instituciones como los programas requieren el reconocimiento del Ministerio de Educación, MEN.

Toda la información de los programas reconocidos por el MEN que han cumplido con los requisitos previstos por la Ley, están disponibles para consulta en el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES, reglamentado mediante Decreto 1767 de 2006 con el propósito de "recoger, organizar, consolidar y divulgar información sobre educación superior, para la planeación, monitoreo, evaluación, asesoría, inspección y vigilancia del sector; es decir que su fin esencial es el de soportar la operación estadística de educación superior" (SNIES, 2023).

Del total de programas educativos arrojados por la base de datos del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – SNIES, se identifican 16.833 programas activos, que se encuentran distribuidos en los campos amplios de la CINE-F 20139, así:

Tabla 22. Campos Amplios de la CINE-F.

Código	Denominación	No de Programas
0	PROGRAMAS Y CERTIFICACIONES GENÉRICOS	3
1	EDUCACIÓN	1.211
2	ARTES Y HUMANIDADES	1,064
3	CIENCIAS SOCIALES, PERIODISMO E INFORMACIÓN"	1.560
4	ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y DERECHO"	5.706
5	CIENCIAS NATURALES, MATEMÁTICAS Y ESTADÍSTICA	666
6	TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN (TIC)	957
7	INGENIERÍA, INDUSTRIA Y CONSTRUCCIÓN"	3.039
8	AGROPECUARIO, SILVICULTURA, PESCA Y VETERINARIA	670
9	SALUD Y BIENESTAR	1.618
10	SERVICIOS	339
	Total, programas	15.770

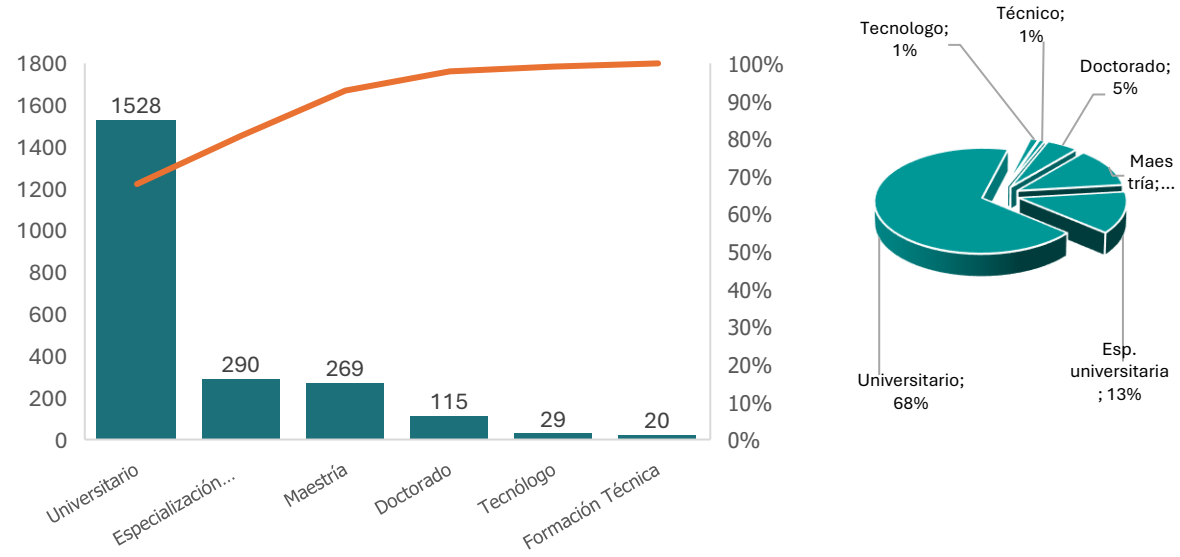
Fuente: Elaboración propia con base en Base de Datos CINE-F suministrada por MEN

El campo amplio de Servicios ocupa el 10 puesto en número de programas del total nacional. Solo se encuentra por encima del campo 0 correspondiente a Programas y Certificaciones Genéricas. Este número de programas representa el 2% del total nacional. Cabe mencionar que en este campo amplio de la CINE-F se encuentran clasificados programas relacionados con el turismo, la actividad física, los servicios policiales, la seguridad y salud en el trabajo, gastronomía, vehículos de transporte, pero ninguno de estos programas se relacionan directamente con los subsectores que hacen parte del área de cualificación SEPC; por consiguiente se exploraron los campos 1, 2, 3, 4, 9 y 10 en los cuales se encuentran registrados programas relacionados con el AC-SEPC.

[9] Ver Base de datos Áreas de cualificación Vs. Programas Ed. Superior, suministrada por el Ministerio de Educación Nacional para el proyecto en el año 2023

De acuerdo con la base de datos SNIES del Ministerio de Educación Nacional sobre educación superior, del año 2023, se han identificado un total de 2.251 programas de educación superior que están directamente relacionados con el AC SEPC. Si se tiene en cuenta el nivel de educación, se puede observar que la mayor participación se encuentra en el nivel Universitario, correspondiente al 68 %, seguido de las Especializaciones Universitarias y las maestrías con porcentajes muy similares de 13% y 12% respectivamente; el nivel de doctorado con un 5%. Por último, se encuentran los niveles de formación tecnológica y técnica con 1% cada una, con una menor participación en comparación con los otros dos niveles mencionados anteriormente.

Gráfico 29. Nivel de formación de programas de educación superior, AC SEPC



Fuente: SNIES 2024

La figura anterior presenta la distribución de programas de educación superior en el área de servicios personales y comunitarios (AC-SEPC), clasificados según su nivel de formación. Como se observa en el gráfico de barras, la mayor concentración de programas corresponde al nivel universitario, con 1.528 programas, lo que representa cerca del 70 % del total, como lo confirma también el gráfico circular.

Este predominio evidencia que la mayoría de la oferta educativa en este campo está orientada hacia programas profesionales de pregrado, lo cual puede estar relacionado con la consolidación de este nivel como principal vía de acceso a la formación formal en el sector.

En contraste, los niveles de formación intermedia, como el técnico (20 programas) y el tecnológico (29 programas), presentan una participación muy baja, representando

solo el 2 % combinado de la oferta total. Esta escasa presencia limita las posibilidades de construir rutas de formación escalonadas y flexibles, especialmente para personas que requieren ingresar rápidamente al mercado laboral o avanzar progresivamente en su formación.

En cuanto a los niveles de posgrado, se observa una participación importante de las especializaciones universitarias (290 programas) y maestrías (269), que en conjunto representan el 25 % del total, mientras que el doctorado alcanza el 5 % con 115 programas. Esto sugiere que, aunque existen opciones de profundización y formación avanzada, su disponibilidad sigue siendo limitada frente a la dimensión del nivel universitario.

En conjunto, estos datos permiten identificar una estructura piramidal de la oferta, con una base amplia en el pregrado, una oferta media muy reducida y una cúspide de posgrado aún incipiente. Este patrón tiene implicaciones tanto para la accesibilidad como para las trayectorias educativas de los estudiantes en este campo, y plantea desafíos en términos de articulación entre niveles.

Respecto de la ubicación geográfica de las instituciones que brindan los programas que guardan relación directa con el AC, se encontró que prácticamente en todo el territorio nacional existe oferta educativa relativa al AC-SEPC. En primer lugar, el 56% del total de la oferta se encuentra en Bogotá D.C, Antioquia, y Valle del Cauca. En segundo lugar, los departamentos de Atlántico, Cauca, Norte de Santander y Tolima, concentran el 18% de programas.

En tercer lugar, los departamentos de Bolívar, Caldas, Chocó, Huila, Nariño y Risaralda cuentan con el 15% de programas. Los departamentos de César, Córdoba, Guajira, Meta, Quindío y Sucre representan el 7% de los programas. Finalmente, los departamentos de Putumayo, Guainía, Guaviare, Arauca, Vichada, Caquetá, Casanare y el Archipiélago de San Andrés y Providencia agrupan el 4% de la oferta educativa de programas de

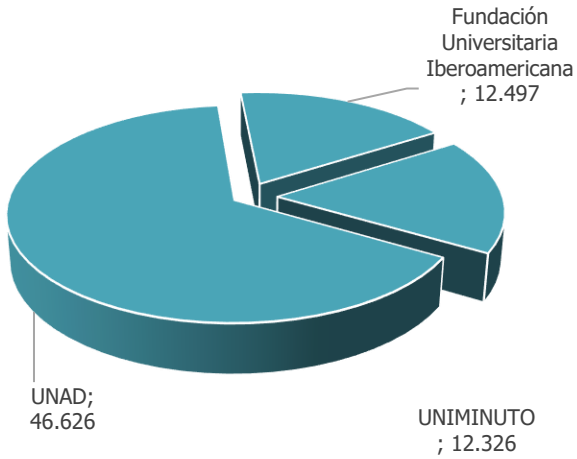
Gráfico 30. No. de programas de Educación Superior por departamento



Fuente: SNIES 2024

educación superior relacionados directamente con el AC SEPC.

Gráfico 31. Instituciones de educación superior más demandadas



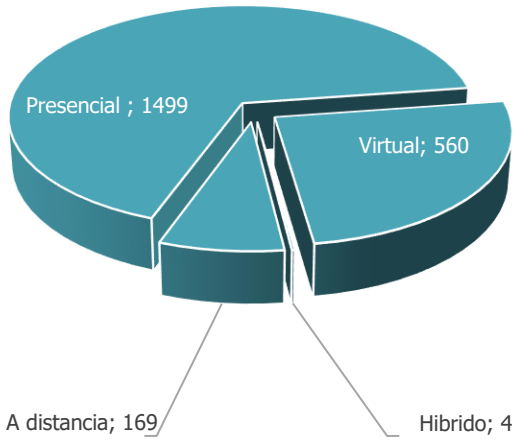
Fuente: SNIES. Bases matriculados 2024

Las instituciones de educación superior más demandada entre el 2019 y el 2023 fueron en primer lugar la UNAD, con 46.626; en segundo lugar, la Fundación Universitaria Iberoamericana con 12.497 matriculados, y en tercer lugar está la UNIMINUTO con 12.326 matriculados.

En cuanto a las modalidades de formación por nivel de formación se identificó que la modalidad presencial predomina en todos los niveles de formación con 1518 programas en esta modalidad.

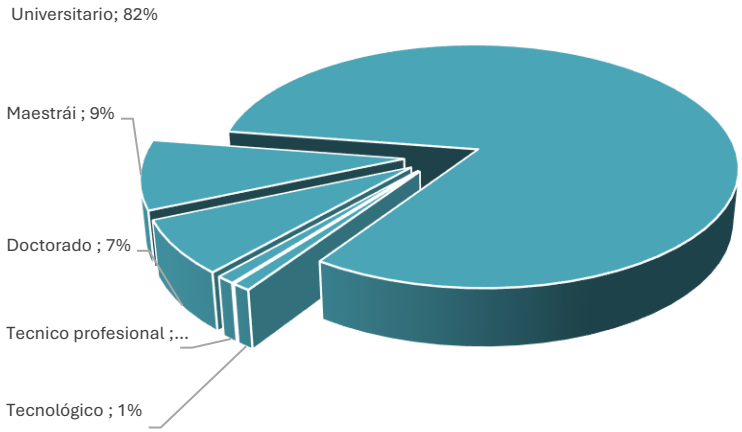
En seguida esta la modalidad virtual con 560 programas de nivel Universitario, Especializaciones universitarias y Maestrías. Por otro lado 169 programas se ofrecen en modalidad a distancia. Finalmente 4 programas se a nivel de maestría se ofrecen en modalidad presencial-virtual.

Gráfico 32. Distribución de modalidades de formación.



Fuente: SNIES. Bases matriculados 2024

Gráfico 33. Distribución de programas acreditados de alta calidad por nivel de formación



Fuente: SNIES. Bases matriculados 2024

Otro aspecto para destacar sobre la oferta educativa de educación superior tiene que ver con la acreditación de alta calidad de los programas relacionados con el área de cualificación SEPC. En este sentido se identificaron 453 programas, de los cuales 373 pertenecen al nivel universitario, seguidos de 40 programas de maestría, 30 de doctorado, 4 de nivel tecnológico y 4 de nivel técnico, no hay programas de especialización acreditados de alta calidad.

Figura 11. Distribución de programas de acuerdo con el carácter de las instituciones oferentes



Fuente: SNIES. Bases 2024

En real al carácter de las instituciones de educación superior que ofrecen programas relacionados con el área de cualificación SEPC, se identificó que las instituciones de carácter privado ofrecen 1349 programas ente los programas que se ofrecen están relacionados con diversas ramas de la psicología comunitaria, de familia, intervención social; así como estudios religiosos estudios de la biblio y teología. Las instituciones de carácter público ofrecen 902 programas esto programas están relacionados con diversas ramas de la Psicología comunitaria y la tecnología en gestión comunitaria.

2.3. Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano- ETDH

La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH) hace parte del servicio público educativo y tiene como finalidad complementar, actualizar o suplir conocimientos en áreas académicas o laborales. Esta formación conduce a certificados de aptitud ocupacional y se imparte a través de programas de formación laboral y formación académica10.

Los programas de formación laboral preparan a las personas en áreas específicas del sector productivo, desarrollando competencias laborales según la Clasificación Nacional de Ocupaciones. Deben tener una duración mínima de 600 horas, de las cuales al menos el 50 % debe ser práctica, ya sea en modalidad presencial o a distancia. Estos programas se basan en normas técnicas definidas por las mesas sectoriales del SENA, y actualmente pueden referenciarse también en los Catálogos de Cualificaciones del Marco Nacional de Cualificaciones (Decreto 923 de 2024).

Los programas de formación académica buscan fortalecer habilidades en ciencia, tecnología, arte, humanidades, idiomas, deporte y otras áreas, incluyendo la validación de niveles de la educación formal y la promoción de la participación y el trabajo comunitario. Requieren una duración mínima de 160 horas11 para ser registrados.

Toda la información de esta modalidad se registra en el SIET (Sistema de Información de las Instituciones y Programas de ETDH), que organiza y divulga los datos sobre instituciones y programas. 12

En el caso del área de Servicios Personales y Comunitarios (AC-SEPC), se registran 2.656 programas, todos en la categoría de formación laboral. El 59 % corresponde al subsector de Belleza y Asesoría de Imagen, y el 39 % al Cuidado de Personas, principalmente en el programa de Auxiliar en Atención Integral a la Primera Infancia. Los subsectores restantes representan menos del 2 %, siendo Mantenimiento y Limpieza el de menor presencia. Esta distribución se presenta en la siguiente figura.

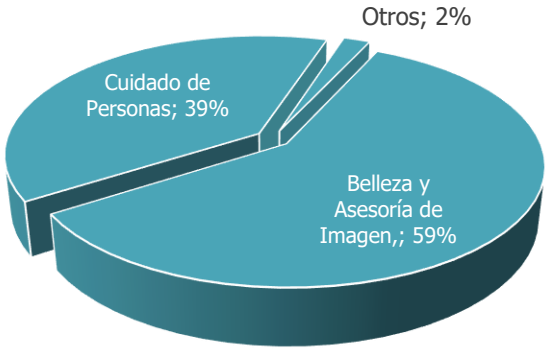
---

[10] Decreto 4909 de 2019 integrado al decreto compilatorio 1075 de 2015 en el Capítulo 2, Parte 6, Título 1. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación. Artículo 2.6.4.1.

[11] Decreto 1075 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación. Artículo 2.6.4.1.

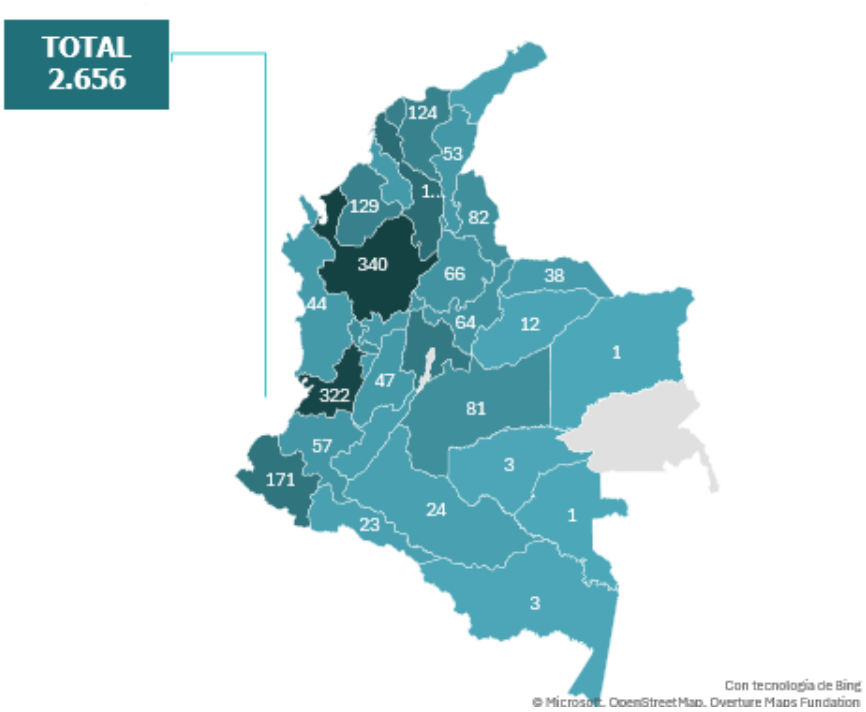
[12] Sistema de Información de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. Consultado en https://www.mineducacion.gov.co/sistemasinfo/siet/Informacion-institucional/274279:Que-es-el-SIET, el día 26/01/2024

Gráfico 34.Porcentaje de programas de ETDH por Subsector[13]



Fuente: SIET. Base 2024

Gráfico 35. No. de programas de Educación ETDH por departamento



Fuente: SIET. Base 2024

Los 2656 programas se encuentran distribuidos en los diferentes departamentos del país. La mayor oferta educativa se concentra en Antioquia con el 13%, seguida por el Valle del Cauca (12%); Bogotá (8%), Bolívar (7%) y Cundinamarca (6%). Estos 5 departamentos concentran el 73% de la oferta educativa de ETDH de los Servicios Personales y a la comunidad en el país. El gráfico 14 muestra el número de programas por departamento

[13] 2.656 Programas relacionados con el AC, 100% Formación laboral

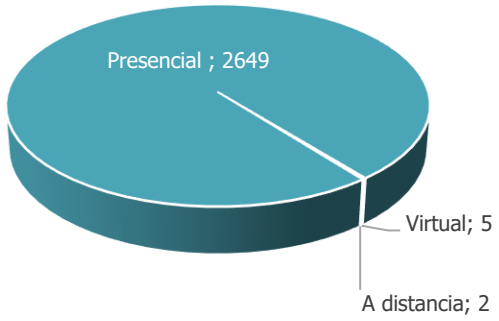
Teniendo en cuenta que la oferta educativa en el área de cualificación SEPC se concentra en el subsector de belleza y asesoría personal se identifica que las instituciones con mayor demanda pertenecen a este subsector y son el Instituto Técnico de Belleza Marlene y en la Academia de Belleza Chabeli, ambas en la ciudad de Medellín. La gráfica a continuación presenta la dinámica de matriculados que tuvieron entre el 2020 y el 2024 las 5 instituciones más demandadas; aunque en este último disminuyó significativamente y el Instituto Técnico de Belleza Marlene solo registró una persona matriculada.

Tabla 23. Instituciones de educación ETDH más demandadas

Instituciones más demandadas	2020	2021	2022	2023	2024
Academia De Belleza Chabelly	1180	1755	2302	2211	1486
Instituto Técnico De Belleza Marlene	2284	1.862	2439	1551	1
Centro De Sistemas De Antioquia Censa	523	492	619	714	499
Instituto Colombiano De Aprendizaje Incap	223	313	349	169	124

Fuente: SIET. Bases matriculados 2025

Gráfico 36. Distribución de modalidades de formación



En cuanto a las modalidades en que se ofrecen los programas de ETDH se encontró que el 99% (2649) se ofrecen en modalidad presencial, 2 programas de técnico laboral en atención a la primera infancia se ofrecen a distancia y 5 de manera virtual, 4 relacionados con la atención a la primera infancia y 1 de atención integral al adulto mayor.

Fuente: SIET. Bases matriculados 2025

Acreditación de calidad en programas ETDH – AC-SEPC

En relación con los requisitos de calidad aplicables a los programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH) en el área de cualificación de Servicios Personales y Comunitarios (SEPC), se identificó que, de un total de 2.656 programas registrados, 178 cuentan con certificación bajo la norma NTC 5581, la cual establece los estándares de calidad para los programas de formación para el trabajo.

Adicionalmente, solo una institución —San Pedro Claver, ubicada en el departamento del Huila— cuenta con la certificación NTC 5663, normativa específica para programas auxiliares en el área de la salud. Esta institución ofrece el programa de Cosmetología y Estética Integral, en coherencia con los requisitos técnicos y formativos definidos por dicha norma.

2.4. Programas de Formación Profesional Integral – Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)[14]

A diferencia de las instituciones educativas adscritas al Ministerio de Educación, el SENA está adscrito al Ministerio de Trabajo, con la misión de contribuir al desarrollo social, técnico y productivo de los trabajadores mediante la formación profesional integral. [15]

Los programas del SENA se estructuran con base en competencias básicas y normas de competencia laboral, definidas a través de mesas sectoriales para responder a las necesidades del sector productivo. Su oferta formativa se organiza en tres tipos: [16]

1. Formación Laboral: Prepara personas para el trabajo mediante el desarrollo de competencias laborales, clave y transversales. Conduce a certificados de Técnico, Auxiliar u Operario, que no requieren registro ante Secretarías de Educación, a diferencia de los programas ETDH.
2. Formación Tecnológica: Hace parte de la educación superior formal y está regulada por el Ministerio de Educación. Forma tecnólogos y especialistas tecnológicos, con competencias orientadas a la solución de problemas productivos mediante investigación aplicada. Requiere Registro Calificado.
3. Formación Complementaria: Se enfoca en la actualización de habilidades específicas, en respuesta a demandas puntuales de los sectores productivos o sociales. Hace parte de la educación informal y se ofrece en modalidad virtual o presencial, a través de cursos cortos entre 40 y 240 horas.

En términos de certificación, el SENA ofrece:

---

[14] La información sobre los programas del SENA fue consultada en SOFIA Plus a través del portal educativo de la entidad, utilizando la aplicación PowerBI disponible en: https://app.powerbi.com/view?r=.... Consulta realizada el 09/06/2025.

[15] Ley 119 de 1994

[16] Resolución 2198 de 2019. Por la cual se modifica la clasificación y los niveles de los programas de formación, su denominación y su duración, las modalidades de formación y otras condiciones especiales relacionadas con el acceso a la Formación Profesional Integral del SENA

Figura 12.Correlativa de Programas SENA y Sistema Educativo Colombiano



Fuente: PNUD, 2025

De acuerdo con la información arrojada se presentan, en este apartado, los datos correspondientes a los Servicios Personales.

Tabla 24. Oferta SENA AC- SEPC.

NIVEL DEL FORMACIÓN		CANTIDAD
Formación titulada	Profundización Técnica	6
	Técnico Profesional	3
	Operarios	2
Formación complementaria (40 a 360 horas)	Cursos especiales	**2**
	Programas virtuales	3
Total, general		**16**

Fuente: SENA (Sofía Plus), 2025

Dentro de la categoría de Servicios Personales, se identifican 16 registros de programas del área SEPC ofertados por el SENA: 11 pertenecen a la formación titulada y 5 a la formación complementaria. En la formación titulada se incluyen 3 programas

técnicos (2 en el sector de belleza y 1 en el sector funerario), 6 programas de profundización tecnológica (todos en el sector de belleza) y 2 programas de nivel operario (uno en belleza y otro en servicios funerarios). Por su parte, la formación complementaria incluye 3 programas virtuales en el sector funerario y 2 cursos especiales en el sector de belleza.

En esta categoría, la oferta del SENA se concentra exclusivamente en los sectores de belleza y servicios funerarios.

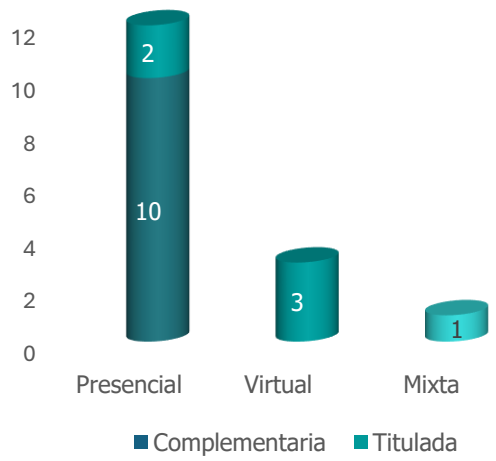
Tabla 25. Denominación de programas SENA según modalidad.

No	DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA	CANTIDAD
1	aplicación De técnicas Para Drenaje linfático Manual	Titulada
2	Aplicación De Terapias Alternativas En estética Integral	Titulada
3	Apoyo técnico En Cementerios.	Titulada
4	asesoría De Imagen Personal	Titulada
5	cosmetología Y estética Integral.	Titulada
6	Cuidado estético De Manos Y Pies.	Titulada
7	Embalsamamiento De Personas Fallecidas.	Complementaria
8	Fundamentos En Hidroterapia Aplicada A La estética	Complementaria
9	gestión De Procesos Con Personas Fallecidas No Identificadas (Pni) E Identificadas No Reclamadas (Pinr) En Cementerios.	Complementaria
10	peluquería.	Titulada
11	Tanatoestetica.	Complementaria
12	**Tanatopraxia.**	**Titulada**
13	**técnicas Avanzadas De despigmentación Capilar**	**Titulada**
14	**técnicas Avanzadas De Maquillaje Social**	**Titulada**
15	**técnicas Avanzadas En Barberia**	**Titulada**
16	**Tendencias En decoración Para Manicura Y Pedicura**	**Complementaria**

Fuente: SENA (Sofía Plus), 2025

Gráfico 37. Distribución de modalidades de formación

En cuanto a la modalidad de los programas ofertados por el SENA en el área de Servicios Personales y Comunitarios (SEPC), se observa



Fuente: SENA (Sofía Plus), 2025

que la formación complementaria se concentra principalmente en la modalidad presencial, con 10 registros, mientras que solo 1 programa se ofrece de manera virtual. Por su parte, la formación titulada presenta una distribución más equilibrada, con 2 programas en modalidad presencial y 3 en modalidad virtual. No se registran programas ofertados en modalidad mixta para ninguno de los dos niveles de formación.

Esta distribución evidencia una mayor presencialidad en los cursos cortos complementarios, posiblemente por su orientación práctica y respuesta inmediata a necesidades del entorno productivo; mientras que los programas titulados han avanzado en opciones virtuales, favoreciendo el acceso a formación técnica desde distintos territorios.

2.5. Educación Continua o Informal.

La muestra de los datos de programas de educación informal, como diplomados, cursos y talleres ofertados en el país y relacionados con servicios personales y a la comunidad, se obtuvo mediante la búsqueda de datos abiertos en diferentes portales de búsqueda y páginas de instituciones educativas. Esta búsqueda se realizó a nivel de departamentos, consolidando una muestra de 168 programas distribuidos por el territorio nacional.

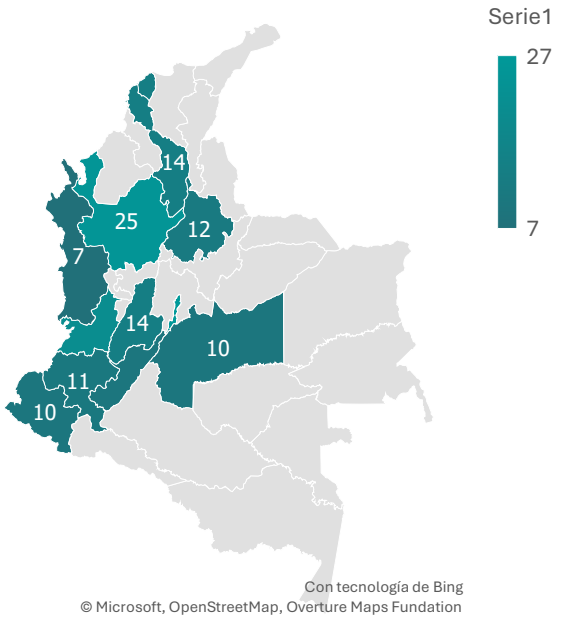
Los datos recopilados permiten, en primer lugar, identificar una oferta amplia y diversificada de programas de formación en el área de los servicios personales y a la comunidad, especialmente en los subsectores de cuidado de personas mayores, atención a la primera infancia, estética y mantenimiento. Esta oferta se compone principalmente de cursos cortos, talleres y diplomados.

En segundo lugar, se evidencia que las ciudades principales como Bogotá, Medellín y Cali concentran un mayor número de programas en estas temáticas, aunque también se encuentran oportunidades formativas en ciudades intermedias como Ibagué, Popayán y Neiva. La mayoría de los programas están orientados a fortalecer competencias prácticas en el cuidado, la atención domiciliaria, la bioseguridad, la estética básica, la limpieza institucional y el bienestar animal.

Asimismo, es importante resaltar que las modalidades de formación son mixtas o virtuales en muchos casos, lo cual amplía el acceso a la población de diferentes regiones del país. Aunque la oferta en áreas como servicios funerarios, astrología y

mancias es escasa o no formalizada, se identifican algunos espacios de formación no reglada y de carácter privado, principalmente en ciudades grandes.

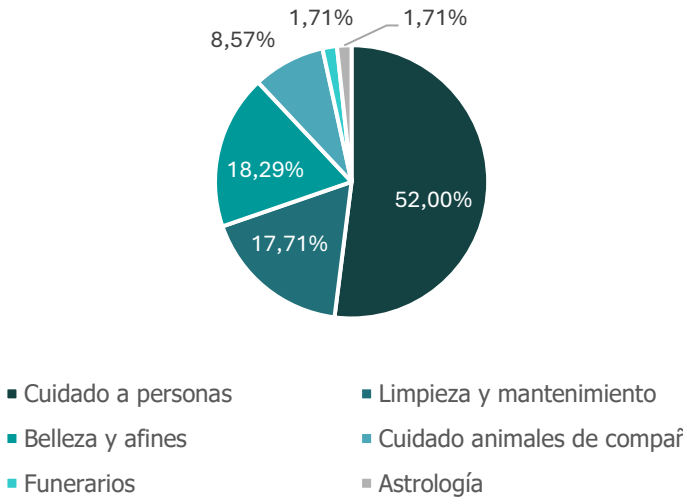
Gráfico 38. Ubicación geográfica de oferta de educación informal



Fuente: Elaboración propia con base en datos de consulta secundaria-2025

Se encontró oferta de programas para el área de cualificación informal en 12 de los departamentos del país. Los departamentos con mayor oferta son Cundinamarca-Bogotá (27 programas), Antioquia (25 programas), y Valle del Cauca (21 programas). En contraste, el departamento con menor cantidad de programas es Chocó (7).

Gráfico 39. Porcentaje de participación por subsector



Fuente: Elaboración propia con base en datos de consulta secundaria-2025

La oferta de programas se concentra principalmente en el cuidado de personas mayores, niños y personas con discapacidad, que representa el 52 % del total identificado, evidenciando una alta demanda por este tipo de formación.

Le siguen los subsectores de belleza (18,3 %) y limpieza y mantenimiento (17,7 %), ambos con una oferta sólida enfocada en competencias prácticas para el empleo rápido o el autoempleo. En menor proporción se encuentran los programas relacionados con el cuidado de animales de compañía

(8,6 %), mientras que los subsectores de servicios funerarios y astrología o mancias tienen una presencia marginal (1,7 % cada uno)

2.6. Análisis cualitativo

Los programas académicos, en sus distintos niveles de formación, definen competencias que integran conocimientos, habilidades y actitudes aplicadas en contextos específicos. Estas competencias pueden ser técnicas, propias del área de estudio, o transversales, desarrolladas progresivamente a lo largo del proceso formativo.

Este apartado presenta un análisis cualitativo basado en una muestra aleatoria de programas relacionados con el Área de Cualificación de los Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC), abarcando los niveles de Educación Superior, Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), Formación Profesional Integral del SENA y educación informal.

La exploración se fundamenta en la revisión de información curricular disponible en los portales web institucionales, incluyendo objetivos, contenidos, perfiles ocupacionales y, cuando están disponibles, las competencias propuestas. La muestra fue construida considerando criterios de distribución geográfica, nivel de formación y representación de los distintos subsectores del área SEPC.

A continuación, se presentan los análisis cualitativos por nivel educativo, junto con tablas de muestra que ilustran los programas identificados como directamente relacionados con el Área de Cualificación de los Servicios Personales y a la Comunidad.

2.6.1. Análisis cualitativo de Programas de Educación Superior.

La oferta educativa del nivel superior para el área SEPC se caracteriza por una fuerte concentración en programas universitarios de pregrado, lo que indica una apuesta estructurada por la formación profesional como vía predominante de ingreso al sector. Este patrón responde a la consolidación de trayectorias académicas tradicionales, que buscan formar profesionales con competencias sólidas para abordar problemáticas sociales, comunitarias y de bienestar.

Sin embargo, se evidencia una notable debilidad en los niveles técnico y tecnológico, que apenas representan el 2 % de la oferta total. Esta ausencia limita la progresividad formativa y reduce las oportunidades de acceso para poblaciones que requieren rutas de cualificación intermedia más flexibles y cortas.

En los niveles de posgrado, la presencia de especializaciones y maestrías muestra una oferta relevante, aunque aún limitada para fortalecer capacidades técnicas, de gestión e intervención en contextos sociales complejos. La baja participación del doctorado sugiere que el sector todavía no ha consolidado una base investigativa robusta que impulse la generación de conocimiento especializado en servicios personales y comunitarios.

Adicionalmente, el análisis geográfico revela una alta concentración de programas en departamentos como Bogotá, Antioquia y Valle del Cauca, lo que plantea desafíos de equidad territorial en el acceso a educación superior en el campo SEPC.

*Tabla 26. Análisis de muestra de los Programas de Educación Superior relacionados con los SEPC, a partir de competencias y perfil ocupacional. (ver tabla completa en **Anexo 3**).*

Nº	Institución	Nombre Del Programa Ofertado.	Titulo	Modalidad	Perfiles Educacionales O De Salida Del Programa.	Competencias En Las Que Forma El Programa: Técnicas (Conocimientos Y Destrezas) Transversales.	Duración Del Programa. (Créditos)
1	Institución Universitaria Unibautista.	Especialización en Cuidado Psicoespiritual.	Especialización Universitaria	Presencial	El egresado de Cuidado Psicoespiritual cuenta con los aportes de la psicología en los diferentes tipos de cuidado espiritual; entre los cuales se encuentra: Acompañamiento; Consejería; Psicoterapia y Sistemas Terapéuticos. Es un profesional científicamente preparado, con perspectiva espiritual amplia y perfil de alto sentido ético para el cuidado de los demás. Es consciente de su unidad, lo que lo hace profundamente humano y capacitado para establecer una relación de ayuda a quien lo requiera. Diversos contextos sirven de escenario para el ejercicio del cuidado psicoespiritual, entre los cuales se pueden enumerar: Iglesias; Clínicas, Hospitales; Colegios; Consultorios y Cárceles.	Primer Semestre: Teológica (Profundización teológica (2 Créditos); Teología y espiritualidad (2 créditos); Electivo I (2 Créditos)). Psicológico (Psicología y espiritualidad (2 Créditos); Teoría de personalidad y psicología y desarrollo de la fe (2 Créditos). Investigativa Seminario investigativo (5 Créditos). Segundo Semestre: Teológico; Cuidado espiritual (2 Créditos), Ética del cuidado espiritual (2 Créditos). Psicológico, Relación de ayuda (2 Créditos); Salud mental y cuidado espiritual (2 Créditos), Electiva II (2 Créditos). Investigativa. Práctica investigativa (5 Créditos).	1 año; 2 Semestres Total de créditos: 26.
2	UNIMINUTO. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Cundinamarca-Boyacá.	Especialización en Atención a la Primera Infancia.	Especialización Universitaria	Virtual	El egresado cuenta con los elementos para la gestión y atención integral los que permitirá enriquecer y contribuye a la transformación de los ámbitos pedagógicos, comunitarios y/o sociales de la niñez de las zonas urbanas y rurales del territorio nacional, regional o local. El egresado podrá desempeñarse en la Gestión de Procesos Pedagógicos. Les permitirá gestionar acciones de atención de calidad para las diferentes modalidades de instituciones donde se presta el servicio a la atención a la niñez ante posibles amenazas del entorno y la aplicación de las estrategias de acuerdo con el contexto.	1. Diseño de Proyectos Pedagógicos y Comunitarios con base en la normatividad y los protocolos para la atención a la niñez. 2. Formular estrategias pedagógicas que respondan a los mecanismos de prevención para la reducción de riesgos en la primera infancia. Fundamentación: Fundamentos de gestión y normatividad en riesgos de la Primera Infancia (3 horas, 3 Créditos); Desarrollo integral de la Infancia, salud, nutrición (3 horas, 3 Créditos); Legislación y enfoque de Derechos de la Infancia (2 horas, 2 Créditos). Investigación: Investigación I (2 horas, 2 Créditos); Investigación II (2 horas, 2 Créditos). Profundización: Contexto Social, Familia e Infancia (2 horas, 2 Créditos); Política Pública en Atención a la Primera Infancia (2 horas, 2 Créditos); Gestión de Calidad y Atención a la Infancia (3 horas, 3 Créditos), Gestión en riesgos psicosociales de la primera infancia (3 horas, 3 Créditos).	2 semestres Total de créditos: 22.
3	AREANDINA, Fundación Universitaria del Área Andina.	Especialización en Infancia, Adolescencia y Desarrollo Familiar.	Especialización Universitaria	Virtual	El egresado es un profesional con un enfoque integral del ciclo vital y desarrollo humano. Con habilidades para evaluar problemáticas sociales, aplicación de políticas públicas y protección de los derechos humanos, utilizando la tecnología desde un enfoque humanista. Adquiere competencias en diagnóstico, investigación y gestión de proyectos en salud mental con un enfoque diferencial e interseccional con experiencia práctica en estudios de caso y herramientas avanzadas para impactar positivamente en la vida de niños, adolescentes y familias.	Primer Semestre: Desarrollo Humano, Infancia y Adolescencia; Desarrollo Familiar y Enfoques Teóricos sobre la Familia; Políticas Públicas en Infancia, Adolescencia y Familia; Derecho Familiar; Problemáticas de la Infancia, la Adolescencia y la Familia; Humanismo Digital; Seminario de Integración I; Electiva I. Segundo Semestre: Seminario de Casos e Interdisciplinariedad; Evaluación de Contextos Sociales para la Familia, el Infante y el Adolescente; Diseño y Desarrollo de Programas Sociales y Educativos; Intervenciones Psicosociales desde la Perspectiva del Enfoque Diferencial; Electiva II; Seminario de Investigación II.	2 semestres

Fuente: elaboración equipo técnico PNUD, Resultado de la búsqueda realizada en páginas web de las Instituciones Educativas, 2025

2.6.2. Análisis cualitativo de Programas de Educación ETHD.

La oferta ETDH en el área SEPC destaca por su fuerte orientación práctica y su enfoque ocupacional, especialmente en los subsectores de Belleza y Asesoría de Imagen y Cuidado de Personas, que concentran el 98 % de los 2.656 programas registrados. Esto indica una alineación directa con las demandas del mercado laboral y con sectores que históricamente han sido absorbidos por la formación laboral.

No obstante, esta concentración también evidencia una baja diversificación temática, dejando en desventaja a subsectores como servicios funerarios, limpieza y mantenimiento, o espiritualidad, que apenas aparecen representados. Esta situación limita la atención a otras necesidades sociales y culturales igualmente relevantes.

Desde el punto de vista territorial, el ETDH tiene una alta capilaridad, con presencia en todos los departamentos del país, aunque con mayor peso en Antioquia, Valle del Cauca y Bogotá. Esta cobertura le otorga un papel clave en el cierre de brechas regionales de acceso a la formación.

En cuanto a calidad, solo el 7 % de los programas cuentan con certificación en la norma NTC 5581, lo que plantea desafíos importantes en términos de estandarización, pertinencia y aseguramiento de la calidad formativa. La virtualidad sigue siendo marginal: el 99 % de la oferta es presencial, lo que limita el acceso desde territorios con dificultades de desplazamiento o conectividad.

*Tabla 27. Análisis de los Programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, ETDH, relacionados con los SEPC, a partir de competencias y perfil ocupacional (ver tabla completa en **Anexo 4**).*

Nº	Lugar De Ubicación Del Curso	Nombre Del Programa Ofertado.	Nivel	Subsector Al Que Se Asocia.	Modalidad.	Competencias En Las Que Forma El Programa: Técnicas (Conocimientos Y Destrezas) Transversales.	Perfiles Educacionales O De Salida Del Programa.	Duración Del Programa.
1	Instituto Técnico Colombiano INTECOL. Cali, Sede Versalles Y Tequendama.	Cosmetología Y Estética Integral.	Técnico Laboral.	Servicios De Belleza	Presencial Y Virtual.	Principios Educativos Integrales. Informática Bioseguridad Aplicada A La Cosmetología. Salud Ocupacional. Técnicas SPA. Técnicas Y Estilos De Maquillaje. Tratamientos Corporales. Tratamientos Y Técnicas Faciales. Emprendimiento. Técnicas De Depilación.	Especialistas Altamente Calificados Para Brindar Un Excelente Servicio Al Cliente, Con Ética Y Responsabilidad Con El Cuidado De La Buena Salud Y Embellecimiento De La Imagen, Realización De Tratamientos Faciales Y Corporales No Invasivos, Participación En Programas De Belleza, Bienestar, Promoción Y Comercialización De Productos De Belleza Para Empresas Del Sector O Por Cuenta Propia.	3 Semestres, (1300 Horas).
2	FORTALECER, Villavicencio, Meta	Cosmetología Y Estética Integral.	Técnico Laboral Auxiliar Administrativo.	Servicios De Belleza	Semi Presencial.	Principios Educativos Integrales. Informática Bioseguridad Aplicada A La Cosmetología. Salud Ocupacional. Técnicas SPA. Técnicas Y Estilos De Maquillaje. Tratamientos Corporales. Tratamientos Y Técnicas Faciales. Emprendimiento. Técnicas De Depilación.	Especialista Calificado En Brindar Información Sobre Servicios De Atención De Salud, Tramitación De Afiliación A La Población Sin Aseguramiento Y Con Aseguramiento Al Sistema General De Seguridad En Salud SGSSS, Admisión Al Usuario, Archivar , Clasificar Y Organizar Las Historias Clínicas, Facturar, Recibir Pagos Y Conocer Los Valores E Ingresos Relacionados Con La Atención De Salud ,Ofreciendo Seguridad Y Amabilidad A Los Usuarios, La Familia Y La Comunidad.	

Fuente: elaboración equipo técnico PNUD, Resultado de la búsqueda realizada en páginas web de las Instituciones Educativas, 2025

2.6.3. Análisis cualitativo de Programas de Educación SENA.

La oferta del SENA en el área SEPC es limitada en volumen, con apenas 16 programas identificados, pero presenta un alto grado de especialización y pertinencia, centrado en los subsectores de belleza y servicios funerarios. La concentración temática refleja una estrategia de formación ajustada a necesidades productivas concretas, pero también evidencia la falta de desarrollo en otros subsectores del campo.

El portafolio combina formación titulada (técnico, operario y profundización tecnológica) con formación complementaria, lo que favorece la actualización constante de habilidades y la inserción laboral. La formación titulada muestra avances en accesibilidad virtual, con 3 programas en modalidad online, frente a los 10 programas presenciales de formación complementaria.

El enfoque del SENA, basado en competencias laborales y el trabajo de mesas sectoriales, refuerza su vínculo con el sector productivo, pero puede dejar de lado una visión más integral del desarrollo humano y social en algunos subsectores de esta área.

*Tabla 28.Análisis cualitativo de programas de Formación Profesional Integral del SENA (ver tabla completa en **Anexo 5**).*

Nº	Lugar de ubicación del curso	Nombre del programa ofertado	el	Subsector al que se asocia.	Modalidad.	Competencias en las que forma el programa: técnicas (conocimientos y destrezas) transversales.	Perfiles educacionales o de salida del programa.	Duración del programa.
1	Boyacá	Tanatopraxia	Técnico Titulada	Servicios Funerarios	Presencial	-Embalsamar al fallecido de acuerdo con las condiciones del cuerpo, la normatividad sanitaria y ambiental y los requisitos del cliente -Presentar la imagen natural del cuerpo y el rostro de la persona fallecida de acuerdo con sus características físicas y la voluntad del cliente -Trasladar el cuerpo de la persona fallecida en función de las normas legales y tipo de servicio -Apoyar los servicios de limpieza y desinfección de las instalaciones locativas de acuerdo con los procedimientos estándar de las empresas y normas sanitarias vigentes. -Promover la interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social -Comprender textos en inglés en forma escrita y auditiva	El egresado podrá desempeñarse en el sector funerario aplicando los conocimientos, habilidades y destrezas en la resolución de problemas pertinentes a las competencias del programa de formación, asumiendo estrategias y metodologías de autogestión. Podrá desempeñarse como Embalsamador, tanatólogo. Tanatopraxista, auxiliar de servicios funerarios, auxiliar administrativo, asistente de laboratorio, conductor y supernumerario de traslados	**18 meses**
2	Boyacá	Peluquería	Técnico Titulada	Servicios de cuidado personal y asesoría de imágenes	Presencial	-Mantener la zona de trabajo y el equipamiento en condiciones bioseguras según la normativa vigente para los centros de estética y belleza. -Efectuar los recibos y despachos de los objetos según requisiciones y documentos que soportan la actividad. -Tratar el cabello y cuero cabelludo según técnicas de Higiene y Cosmetología capilar. -Cambiar el color y la forma estructural del cabello de manera permanente con base en reacciones físico-químico. -Cambiar la forma del cabello o pelo facial con base en líneas de	Pueden desempeñarse como Peluquero • Estilista • Asesor de imagen • Asesor de venta de artículos cosméticos • Promotor de productos cosméticos	**12 meses**

Nº	Lugar de ubicación del curso	Nombre del programa ofertado	el	Subsector al que se asocia.	Modalidad.	Competencias en las que forma el programa: técnicas (conocimientos y destrezas) transversales.	Perfiles educacionales o de salida del programa.	Duración del programa.
						diseños y tendencias de corte -Asesorar a un usuario en el cambio de imagen personal de acuerdo con técnicas de estilismo capilar -Peinar cabelleras en función de los requerimientos del usuario y técnicas vigentes -Negociar productos y servicios según condiciones del mercado y políticas de la empresa. - Promover la interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social - Comprender textos en inglés en forma escrita y auditiva		
3	Boyacá	Cuidado estético de manos y pies	Titulada	Servicios de cuidado personal y asesoría de imágenes	Presencial	-Mantener la zona de trabajo y el equipamiento en condiciones bioseguras según la normativa sanitaria vigente en centros de belleza y estética - Mercadear con proveedores y clientes productos y servicios para la imagen personal de acuerdo con principios éticos y legales vigente. -Efectuar los recibos y despachos de los objetos según requisiciones y documentos que soportan la actividad -Atender servicios de manicura y pedicura según plan de tratamiento cosmético –estético -Crear formas y diseños sobre las láminas ungeales utilizando técnicas de estética decorativa -Promover la interacción idónea consigo mismo, con los demás y con la naturaleza en los contextos laboral y social	Pueden desempeñarse como pedicuristas, manicurista, cuidador estético de manos y pies, manicurista experta en uñas artificiales. También se puede desempeñar como vendedor de productos y servicios cosméticos	**6 meses**

Fuente: elaboración equipo técnico PNUD, Resultado de la búsqueda realizada en páginas web de las Instituciones Educativas, 2025

2.6.4. Análisis cualitativo de programas de educación informal

El análisis de la oferta de formación informal en servicios personales y a la comunidad revela una oferta orientada a la inserción rápida en el mercado laboral. Se trata, en su mayoría, de cursos cortos, talleres prácticos y diplomados, ofrecidos por instituciones públicas, privadas y comunitarias en modalidad presencial, virtual o mixta. Esta oferta se concentra en seis subsectores: cuidado de personas, belleza y afines, limpieza y mantenimiento, cuidado de animales de compañía, servicios funerarios, y astrología y mancias.

En términos de competencias, los programas desarrollan principalmente habilidades técnicas específicas. En el cuidado de personas, se destacan conocimientos en atención integral, movilización, primeros auxilios y acompañamiento emocional. En limpieza, se forma en bioseguridad, manejo de residuos y normas sanitarias; mientras que, en belleza, las competencias giran en torno a estética facial y corporal, manicure y maquillaje. El cuidado de animales aborda temas como bienestar, nutrición y primeros auxilios, y los servicios funerarios ofrecen formación básica en tanatopraxia y atención post mortem. Los programas de astrología y mancias, aunque menos estructurados, trabajan capacidades interpretativas y de orientación simbólica.

A nivel transversal, los programas refuerzan habilidades como la empatía, la comunicación efectiva, la responsabilidad y la atención al cliente, especialmente relevantes en ocupaciones de contacto humano y cuidado. Los perfiles ocupacionales hacia los que se orienta esta formación corresponden a niveles de baja y media cualificación, como cuidadores, auxiliares de limpieza, manicuristas, cuidadores de animales o funeraria, y facilitadores en terapias alternativas. En la mayoría de los casos no se exige escolaridad previa, lo que amplía su alcance entre poblaciones vulnerables.

En cuanto al acceso territorial, las ciudades principales concentran la mayor parte de la oferta, pero también se identifican oportunidades en ciudades intermedias, gracias al crecimiento de modalidades virtuales. Sin embargo, persisten desafíos en algunos subsectores con baja regulación y limitada certificación, lo que restringe la movilidad laboral de quienes acceden a esta formación.

Tabla 29. Análisis cualitativo de programas de Formación informal SEPC

Lugar de ubicación del curso	Nombre del programa ofertado	Nivel	Subsector al que se asocia	Modalidad	Competencias en las que forma el programa	Perfiles educacionales o de salida del programa	Duración del programa
Bogotá	Diplomado en Cuidado Integral del Adulto Mayor – Cruz Roja	Diplomado	Cuidado de personas	Presencial	Técnicas: atención geriátrica, movilización, alimentación, administración de medicamentos. Transversales: comunicación, empatía, trabajo en equipo.	Cuidador domiciliario, cuidador institucional, auxiliar de atención social	120 horas

Lugar de ubicación del curso	Nombre del programa ofertado	Nivel	Subsector al que se asocia	Modalidad	Competencias en las que forma el programa	Perfiles educacionales o de salida del programa	Duración del programa
Medellín	Curso de Bioseguridad y Limpieza Institucional – SENA	Curso corto	Limpieza y mantenimiento	Virtual	Técnicas: protocolos de limpieza, manejo de desechos, uso de EPP. Transversales: responsabilidad, organización, cumplimiento de normas.	Operario de limpieza, auxiliar de aseo hospitalario	40 horas
Ibagué	Curso de Estética Básica – Fundación Ntra. Sra. de la Esperanza	Curso técnico	Belleza y afines	Presencial	Técnicas: maquillaje básico, cuidado de piel, manicure. Transversales: atención al cliente, presentación personal, orientación al detalle.	Auxiliar de belleza, manicurista, esteticista básica	60 horas
Virtual (nacional)	Curso de Bienestar y Cuidado de Mascotas – Edutin Academy	Curso libre	Cuidado de animales de compañía	Virtual	Técnicas: nutrición, primeros auxilios, higiene animal. Transversales: responsabilidad, trato ético, observación.	Cuidador responsable de mascotas	90 horas
Medellín	Curso de Tanatopraxia Básica – Funeraria Betania (privado)	Curso técnico	Servicios funerarios	Presencial	Técnicas: preparación de cuerpos, técnicas de conservación. Transversales: respeto, manejo emocional, confidencialidad.	Auxiliar de tanatopraxia, asistente de servicios funerarios	60 horas
Virtual (Bogotá)	Taller de Astrología Básica – Escuela Casa XI	Taller libre	Astrología y mancias	Virtual sincrónica	Técnicas: interpretación de cartas natales, fundamentos astrológicos. Transversales: análisis simbólico, intuición, escucha activa.	Consultor en astrología, facilitador en terapias holísticas	30 horas

Fuente: Elaboración propia con base en muestra de datos abiertos de educación informal 2025

2.7. análisis desde fuentes primarias

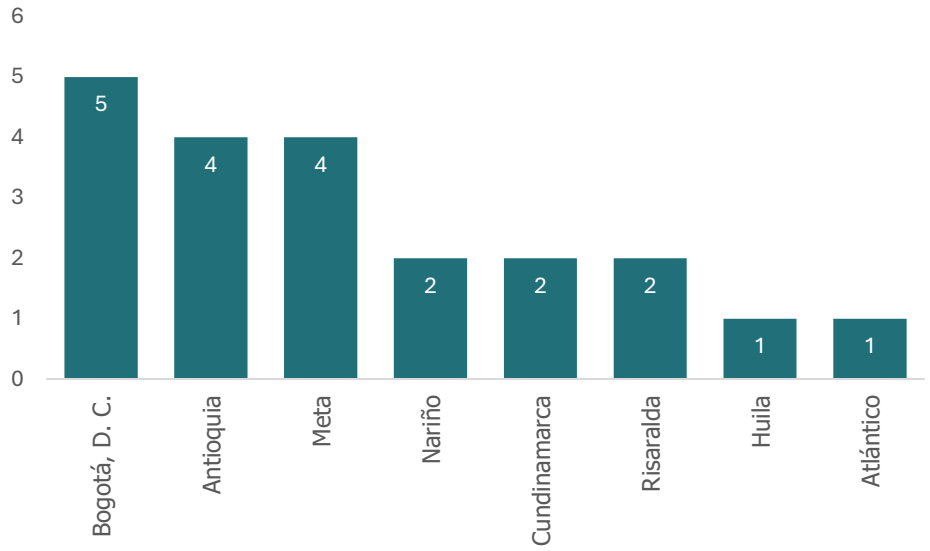
El siguiente apartado describirá y analizara la información recolectada desde fuentes primarias frente a la oferta educativa que se encuentra para el área de cualificación, esta muestra se determina a conveniencia tratando de identificar los principales programas relacionados en el área de cualificación y algunos de los niveles de educación y formación que se tienen dentro de ella.

2.7.1. Descripción de la muestra

Esta información se recopiló por medio de la aplicación Kobotoolbox a partir de entrevistas semi estructuradas y compartiendo el enlace a los centros de formación e instituciones de educación.

Para el caso del área de cualificación servicios personales y a la comunidad – SEPC se desarrollaron 21 entrevistas a 19 instituciones educativas distribuidas en los siguientes territorios, estos se priorizaron teniendo en cuenta la relevancia de los centros de formación y sus programas relacionados con el sector.

Gráfico 40. Ubicación centros de formación



Fuente: Elaboración propia con base en información de Kobotools 2025

2.7.2. Relacionamiento con el sector productivo y el mercado laboral

De acuerdo con la información recopilada, en el área de Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC) se identificó que un grupo de instituciones mantiene una relación efectiva con empresas del sector, especialmente salones de belleza, barberías, spas, clínicas estéticas y entidades de cuidado infantil y de adultos mayores.

Estas instituciones han logrado convocar a empresarios y técnicos en mesas de trabajo para la definición de perfiles ocupacionales y la actualización de los programas. Por otro lado, se encontró que varias instituciones, si bien reconocen la importancia del relacionamiento, solo incorporan comentarios de expertos o egresados de manera indirecta, sin que exista una participación estructural en el currículo.

Finalmente, un número considerable de entidades manifestó no contar con un relacionamiento sólido con el sector productivo, lo que implica que el diseño curricular se hace con base en fuentes secundarias, la experiencia de docentes o ajustes a partir de observaciones puntuales de empleadores en prácticas.

Esta situación refleja que aún existe una desconexión entre la formación impartida y las necesidades del mercado, lo que se traduce en egresados con competencias técnicas limitadas o con insuficiente desarrollo de habilidades transversales y socioemocionales, generando dificultades en la inserción laboral y en la percepción de pertinencia por parte de las empresas.

2.7.3. Estrategias para fortalecer el empleo en egresados

Las instituciones educativas han implementado diferentes estrategias para mejorar la empleabilidad de sus estudiantes. Entre las más frecuentes se encuentran las pasantías en empresas del sector, el establecimiento de convenios con peluquerías, centros de estética y clínicas de cuidado, así como el fomento del emprendimiento como vía alternativa de vinculación laboral. También se evidencian talleres de construcción de hoja de vida, preparación para entrevistas y uso de plataformas de empleo, en algunos casos mediante convenios con el SENA, las cámaras de comercio o bolsas de empleo locales.

No obstante, el nivel de aplicación es desigual: algunas instituciones han consolidado oficinas de prácticas o áreas de egresados, mientras que en otras las acciones son esporádicas y sin seguimiento posterior.

Como tendencia emergente, se observa la incorporación de formación en marketing digital y gestión de redes sociales, que busca preparar a los egresados para el autoempleo y la creación de negocios sostenibles en un sector donde la informalidad laboral continúa siendo la norma.

2.7.4. Identificación de brechas y acciones para el cierre

El análisis permitió establecer varias brechas críticas. Una de las más relevantes es la escasa inclusión de competencias 4.0 en los programas, ya que, aunque los estudiantes adquieren destrezas técnicas en estética, peluquería o barbería, no siempre desarrollan habilidades relacionadas con digitalización, ciberseguridad o innovación en servicios.

Otra brecha corresponde al bajo desarrollo de competencias socioemocionales, fundamentales para la relación directa con clientes, como la empatía, la tolerancia y la autorregulación. Se suma la precariedad del mercado laboral, con alta informalidad y bajas remuneraciones, que limita las oportunidades de inserción y desincentiva la permanencia de los egresados en el sector.

Para atender estas brechas, las instituciones han iniciado acciones como la incorporación de módulos de emprendimiento, gestión de microempresas, educación financiera y convenios de práctica con empresas locales. Aun así, sigue siendo necesario fortalecer la articulación con las demandas tecnológicas y sociales actuales, de modo que los egresados estén preparados para responder a un entorno laboral cada vez más digitalizado y exigente.

2.7.5. Análisis de programas de formación

La oferta de programas en el subsector SEPC corresponde mayoritariamente a niveles técnicos laborales, con duraciones que varían entre 1 y 3 semestres, en su mayoría en modalidad presencial.

Los programas más demandados corresponden a estilismo, barbería, estética facial y corporal, mientras que otros, como astrología transpersonal o terapias alternativas, presentan menor atracción.

En cuanto a competencias, la mayoría de los programas prioriza las técnicas específicas, mientras que las competencias básicas y transversales aparecen trabajadas de manera desigual. En el ámbito socioemocional se destacan avances en empatía y servicio al cliente, aunque sin metodologías estandarizadas.

Finalmente, las competencias 4.0 se abordan de manera incipiente, con énfasis limitado en creatividad y marketing digital, sin una integración robusta de tendencias como Big Data, IoT o inteligencia artificial. Esto evidencia la necesidad de proyectar los programas hacia escenarios más acordes con los cambios del sector productivo y los retos de la cuarta revolución industrial.

Tabla 30. Competencias técnicas relacionadas con los programas SEPC y percepción de importancia para los entrevistados

Competencia Técnica	Importancia
Atender niños según proceso pedagógico y normativo	Alto
Adaptar uñas artificiales según técnicas estéticas	Alto
Cortar pelo facial según técnicas y normativa	Alto
Maquillar el rostro según técnicas cosméticas	Alto
Cortar cabello según líneas de diseño y procedimientos	Alto

Fuente: Elaboración propia con base en información de Kobotools 2025

Tabla 31. Competencias transversales relacionadas con los programas SEPC y percepción de importancia para los entrevistados

Competencia Transversal	Importancia
Trabajo en equipo	Alto
Comunicación asertiva	Alto
Escucha activa	Alto
Estrategias para el aprendizaje	Alto
Liderazgo y toma de decisiones	Alto

Fuente: Elaboración propia con base en información de Kobotools 2025

Tabla 32. Competencias socioemocionales relacionadas con los programas SEPC y percepción de importancia para los entrevistados

Competencia Socioemocional	Importancia

Tabla 33. Competencias 4.0 relacionadas con los programas SEPC y percepción de importancia para los entrevistados

Competencia 4.0	Importancia

Sentido de pertenencia con pares	Alto
Autovaloración	Alto
Autoeficacia laboral	Alto
Regulación emocional	Alto
Empatía	Alto

Fuente: Elaboración propia con base en información de Kobotools 2025

Manejo de TIC y redes digitales	Alto
Ciberseguridad básica	Alto
Creatividad aplicada a servicios	Alto
Capacidad de trabajar bajo presión	Medio
Pensamiento innovador y mente abierta	Alto

Fuente: Elaboración propia con base en información de Kobotools 2025

2.7.6. Programas faltantes

2.3.1.6 Programas faltantes

Con base en las entrevistas y en la revisión de la oferta actual de programas en el área de Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC), se identificó que, si bien existe una amplia formación en áreas tradicionales como estilismo, barbería, maquillaje y estética facial y corporal, persisten vacíos en la oferta educativa frente a nuevas tendencias del mercado laboral y a necesidades emergentes de los territorios.

Entre las brechas más evidentes se encuentra la falta de programas orientados al cuidado especializado de adultos mayores, con énfasis en salud preventiva, acompañamiento psicosocial y bienestar integral, un campo que está creciendo en demanda ante el envejecimiento poblacional. De igual forma, se resalta la necesidad de programas enfocados en cuidados domiciliarios profesionalizados, que incorporen protocolos de bioseguridad, atención inclusiva a personas con discapacidad y acompañamiento en procesos de movilidad reducida.

Otra ausencia relevante corresponde a la oferta relacionada con tecnología aplicada al cuidado personal, donde los entrevistados sugieren integrar formación en uso de equipos estéticos avanzados, domótica para el cuidado en el hogar, marketing digital para la gestión de servicios y plataformas de agendamiento en línea. Asimismo, se mencionó que aún son limitados los programas que incluyan la sostenibilidad y el enfoque ambiental, como cosmética natural, bioinsumos para tratamientos de belleza y prácticas de economía circular en los servicios de estética.

A continuación, se presentan los programas sugeridos por los entrevistados como faltantes o poco desarrollados en el subsector SEPC:

Tabla 34. Programas propuestos por entrevistados – SEPC

Programas propuestos	Descripción
Cuidado gerontológico y bienestar del adulto mayor	Formación en acompañamiento integral, salud preventiva y gestión del envejecimiento activo
Técnico en cuidados domiciliarios especializados	Atención a personas con discapacidad, movilidad reducida y protocolos de bioseguridad
Estética avanzada con tecnologías emergentes	Manejo de equipos láser, radiofrecuencia y aparatología digital aplicada a la estética
Cosmética natural y sostenible	Producción y aplicación de bioinsumos, técnicas de cuidado basadas en sostenibilidad ambiental
Gestión digital de servicios de cuidado y estética	Marketing digital, e-commerce, uso de plataformas de citas y administración de negocios virtuales
Formación en bienestar holístico	Integración de prácticas alternativas (aromaterapia, yoga, mindfulness) con cuidado personal
Seguridad e higiene en servicios de estética y peluquería	Protocolos actualizados en bioseguridad y normativas sanitarias para la atención de clientes

Fuente: Elaboración propia con base en información de Kobotools 2025

3. ANÁLISIS DE BRECHAS DE CAPITAL HUMANO: ¿Cuál es el desajuste entre la demanda y la oferta?

3.1. A PARTIR DE INDICADORES CUANTITATIVOS

El análisis de las brechas cuantitativas de capital humano parte de la revisión de indicadores derivados de fuentes secundarias de información adquiridas a partir de bases de datos externas y registros administrativos. Estas fuentes secundarias ofrecen una visión integral del sector al recopilar datos de actores clave como empresas, instituciones educativas y trabajadores, entre otros. Algunas de las fuentes más relevantes en esta metodología son la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE, el Sistema Nacional de Información de Educación Superior (SNIES), y el Sistema de Información del Servicio Público de Empleo (SISE), entre otras.

Estas fuentes secundarias, gestionadas comúnmente por entidades con enfoque estadístico, ofrecen una representación estadística robusta, brindando una perspectiva amplia del sector de estudio. No obstante, es esencial reconocer que también están sujetas a desafíos relacionados con la exactitud del reporte.

Aunque las fuentes secundarias proporcionan una comprensión general del sector, su utilidad puede limitarse al examinar detalladamente tipos específicos de empresas o

grupos poblacionales. Es por esto, por lo que la metodología de identificación de brechas de capital humano recurre a indicadores cuantitativos y cualitativos provenientes de fuentes primarias para obtener una visión más específica y detallada.

Tabla 35. Clasificación de brechas cuantitativas

Tipología de brecha	Indicadores cuantitativos
Brechas de cantidad	Indicador de duración promedio de la oferta de empleo registrada
	Indicador de desbalance entre oferta y demanda laboral
	Indicador de desbalance entre oferta laboral potencial y ofertas laborales actual
	Baja capacidad de atracción (o retención) por ingresos salariales
Brechas de calidad[17]	Brechas de desempeño de resultados pruebas Saber • Competencias transversales • Competencias especificas
	Brechas de dispersión de resultados pruebas Saber (competencias especificas)
	Brechas de excelencia de resultados pruebas Saber (competencias especificas)
Brechas de pertinencia	Sobre cualificación/sub-cualificación de los ocupados del sector
	Tasa de retorno por nivel educativo

Fuente: Elaboración equipo transversal PNUD 2025

Brechas de cantidad

¿Cuántos días dura en promedio una oferta de empleo registrada?

Indicador de duración promedio de la oferta de empleo registrada

Este indicador mide la diferencia promedio en días entre la apertura o publicación de una oferta de empleo y su cierre. Es calculado a nivel nacional, tanto de forma general como para las ofertas de empleo identificadas dentro del área de cualificación en el Servicio Público de Empleo (SPE).

Más que una simple medida de tiempo, la duración de una vacante funciona como un indicador proxy de la eficiencia de la contratación. [18]

La brecha, por lo tanto, compara la duración promedio de las vacantes del área de cualificación frente a la media nacional. Esto permite evaluar si el sector llena sus vacantes de manera más o menos ágil que el promedio, reflejando su eficiencia relativa

[17] Se toma como referencia los términos de brechas de dispersión y brechas de excelencia del documento análisis de brechas de capital humano- catálogo de cualificaciones extracción de petróleo y gas de Convenio ACIPET-CPIP_MNC

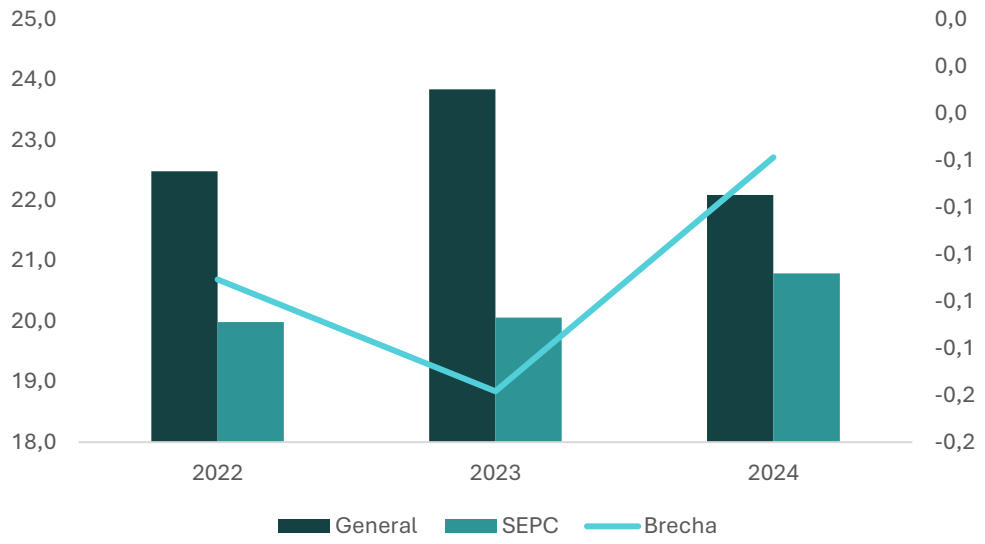
[18] Para asegurar que el análisis refleje la agilidad de las contrataciones exitosas, este cálculo considera únicamente las vacantes cuya duración fue estrictamente menor a 60 días. Esta selección se fundamenta en el hallazgo metodológico de que 60 días es el umbral de expiración por defecto del sistema. Se concluye que una duración significativamente menor a este umbral es el verdadero indicador de una colocación laboral exitosa, es decir, un cierre activo porque la vacante fue ocupada.

de colocación. El análisis también se desagrega por grandes grupos ocupacionales para un examen más detallado.

Análisis general

El análisis de los datos disponibles de las vacantes publicadas en el SPE, con base en el indicador, muestra una eficiencia consistentemente mayor para el área de cualificación de Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC) en comparación con el promedio nacional. A lo largo del periodo 2022-2024, se observa que esta área de cualificación probablemente ha logrado ocupar sus vacantes en un menor número de días.

Gráfico 41. Duración promedio de la oferta de empleo registrada para el área de cualificación y promedio general.



Fuente: Elaboración propia, a partir de base de vacantes del SPE (2022-2024).

En 2022, cubrir una vacante en el país tomó en promedio 22,5 días. En contraste, en el área de cualificación el tiempo fue menor, con 20 días, lo que significó que las colocaciones se realizaron un 11% más rápido.

Al año siguiente, 2023, la diferencia se hizo más evidente: mientras el promedio nacional se alargó hasta 23,8 días, el área SEPC prácticamente no cambió, manteniéndose en 20,1 días. Esa estabilidad hizo que la brecha aumentara al 16%, el punto más alto de ventaja para el área en el periodo analizado.

En 2024 la dinámica cambio. El promedio nacional mejoró y bajó a 22,1 días, mientras que SEPC subió levemente a 20,8. Como resultado, la diferencia se redujo y la ventaja del área se ubicó en un 6%.

En conjunto, los últimos tres años confirman una tendencia clara: el área de SEPC logra cubrir sus vacantes más rápido que el promedio nacional. La magnitud de la ventaja ha variado según el año, pero la constante ha sido su mayor agilidad para contratar.

Análisis por grandes grupos ocupacionales

Al desglosar el indicador por los grandes grupos ocupacionales, se confirma que la mayor agilidad del área de cualificación SEPC es un fenómeno generalizado y no se limita a ocupaciones específicas. Como se observa en la tabla, en todos los grupos y para cada año del periodo analizado, el tiempo promedio para cubrir una vacante en el área SEPC fue consistentemente menor que el promedio nacional.

Tabla 36. Duración promedio de la oferta de empleo registrada por grandes grupos ocupacionales

Grandes Grupos Ocupacionales	2022		2023		2024	
	General	SEPC	General	SEPC	General	SEPC
Directores y gerentes	25,3	22,7	26,7	25,2	24,5	24,7
Profesionales, científicos e intelectuales	25,2	20,9	25,8	21,6	24,0	23,2
Técnicos y profesionales del nivel medio	23,3	21,7	24,8	22,1	23,6	23,8
Personal de apoyo administrativo	22,9	20,4	23,8	21,5	22,4	22,6
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	21,5	20,9	23,9	21,3	22,3	22,3
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	20,8	20,8	22,8	19,9	21,8	22,8
Oficiales, operarios, artesanos y oficios relacionados	17,0	19,8	20,8	18,2	19,3	17,9
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	17,8	19,7	17,2	20,3	14,9	13,8
Ocupaciones elementales	16,2	18,1	17,2	18,0	16,4	18,1

Fuente: Elaboración propia, a partir de base de vacantes del SPE (2022-2024).

La diferencia es especialmente clara en algunos grupos. Por ejemplo, entre los técnicos y profesionales de nivel medio, las contrataciones en SEPC tomaron en promedio unos 17 días, mientras que a nivel nacional estuvieron entre 23 y 25 días. Algo similar ocurre en las ocupaciones elementales, donde el área logró llenar vacantes en apenas 10 a 12 días, frente a los 16 a 17 días del promedio nacional. También se observan diferencias importantes para el Personal de apoyo administrativo, donde la ventaja del área fue de aproximadamente cinco días en 2022 y 2023.

Otros grupos muestran dinámicas interesantes. Para los profesionales, científicos e intelectuales, la diferencia a favor de SEPC se ha ampliado con el tiempo, llegando en 2024 a casi seis días de ventaja (18,6 frente a 24,0). En contraste, en los operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores, aunque SEPC conserva un mejor desempeño, los tiempos son más cercanos al promedio general.

En conjunto, los resultados muestran que la eficiencia del área SEPC atraviesa todos los niveles de la estructura ocupacional. La magnitud de la ventaja cambia según el grupo, pero en todos los casos mantiene un patrón común: las vacantes se cubren más rápido que en el resto del mercado laboral.

¿Cuánta es la diferencia entre la cantidad de vacantes (demanda laboral) y la cantidad de personas en búsqueda de empleo (oferta laboral)?

Indicador de desbalance entre oferta y demanda laboral

Este indicador muestra la relación entre las vacantes disponibles y las personas que buscan empleo. Se calcula dividiendo el número de vacantes registradas en el SPE entre el número de desocupados reportados por la GEIH.[19]

Su lectura es sencilla: cuando el valor está cerca de 0, significa que hay muchos más buscadores que vacantes, es decir, un mercado con alta competencia. Si se acerca a 1, indica un mejor equilibrio entre oferta y demanda. Y si supera 1, refleja un escenario en el que hay más vacantes que personas buscando empleo, lo que apunta a un posible déficit de mano de obra.[20]

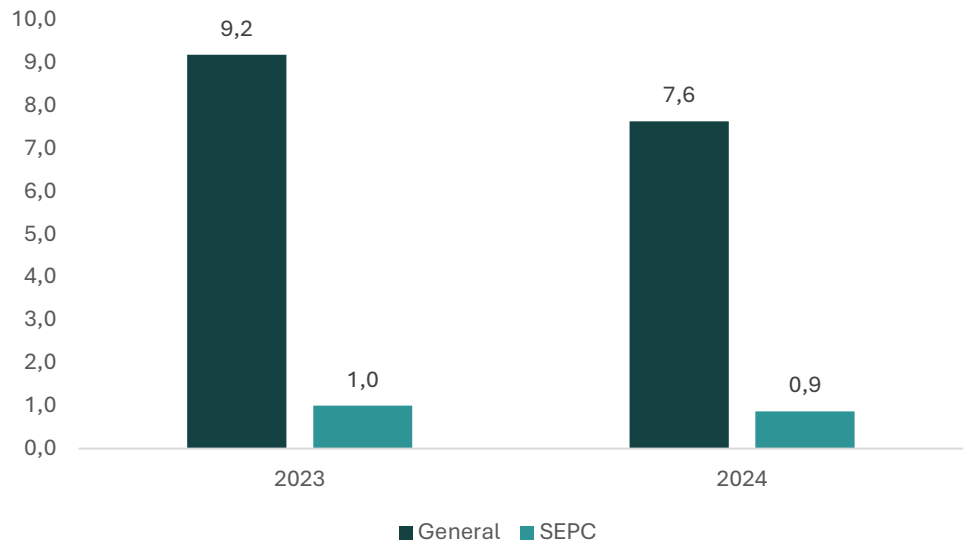
Análisis general

El análisis del indicador de desbalance laboral (V/U) revela dos dinámicas muy distintas entre el mercado nacional y el área de cualificación Servicios personales y a la comunidad (SEPC).

Gráfico 42. Indicador de desbalance entre oferta y demanda laboral.

[19] Nota metodológica: este indicador corresponde a la ratio V/U, calculado como la razón entre la demanda laboral (vacantes registradas en el SPE, con un ajuste estadístico para valores extremos) y la oferta laboral (personas desocupadas según la GEIH). Es importante tener en cuenta que las vacantes del SPE no representan la totalidad del mercado laboral, por lo que el indicador ofrece una aproximación y no una medida absoluta

[20] Es una medida puramente cuantitativa que debe leerse teniendo en cuenta las limitaciones propias de las fuentes, como el sesgo de formalidad y la imposibilidad de capturar desajustes de competencias



Fuente: Elaboración propia, a partir de base de vacantes del SPE y GEIH (2022-2023)

En 2023 y 2024, el indicador nacional alcanzó un valor de 9,2 y 7,6 respectivamente, lo que significa que, en este periodo, había alrededor de entre siete y nueve vacantes por cada persona desempleada. Este resultado señala una fuerte escasez de mano de obra disponible en el país. En contraste, en SEPC los valores son notablemente menores (1,0 en 2023 y 0,9 en 2024), lo que podría interpretarse como un mercado laboral menos tensionado.

No obstante, es importante matizar estas lecturas. El área de cualificación SEPC no es de las que hace un mayor uso del SPE como mecanismo de intermediación laboral. Esto implica que parte importante de las vacantes y de los procesos de contratación en esta área de cualificación no quedan reflejados en la información registrada en la plataforma. En este sentido, más que afirmar que el mercado opera en condiciones equilibradas, los resultados deben entenderse como una aproximación parcial que refleja únicamente la dinámica de quienes acuden al SPE.

Análisis por grandes grupos ocupacionales

Al revisar el indicador por grandes grupos ocupacionales se observan dinámicas bastante diversas dentro del área de cualificación Servicios personales y a la comunidad (SEPC), en contraste con la tendencia nacional, que refleja un déficit de talento más marcado y homogéneo. Es importante recordar, sin embargo, que los datos del SPE representan solo una fracción del mercado laboral del área y deben leerse como una aproximación.

Tabla 37. Desbalance entre oferta y demanda laboral por grandes grupos ocupacionales.

Grandes Grupos Ocupacionales	2023		2024	
	General	SEPC	General	SEPC
Directores y gerentes	30,1	13,1	22,0	3,94
Profesionales, científicos e intelectuales	10,6	2,3	7,2	1,4

Técnicos y profesionales del nivel medio	29,0	4,0	24,9	5,42
Personal de apoyo administrativo	20,6	2,5	17,5	2,41
Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	3,9	0,3	3,4	0,24
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	8,9	4,0	8,1	5,31
Oficiales, operarios, artesanos y oficios relacionados	9,2	24,4	8,0	17,86
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	4,3	1,1	3,6	0,62
Ocupaciones elementales	2,7	0,6	2,5	0,61

Fuente: Elaboración propia, a partir de base de vacantes del SPE y GEIH (2022-2023)

El comportamiento más llamativo se encuentra en el grupo de Oficiales, operarios, artesanos y oficios relacionados. A diferencia de la tendencia más cercana al equilibrio observada en el agregado de SEPC, este grupo registra un déficit de talento particularmente alto: los valores fueron de 24,4 en 2023 y 17,9 en 2024. Esto significa que, en la información del SPE, existieron muchas más vacantes que buscadores de empleo en estos oficios. De hecho, sus indicadores no solo son los más altos dentro del área SEPC, sino que superan ampliamente el ya elevado promedio nacional del grupo (9,2 y 8,0, respectivamente).

En el otro extremo, algunos grupos dentro de SEPC muestran un claro superávit de oferta laboral. Para los Trabajadores de los servicios y vendedores, el indicador fue de 0,3 en 2023 y 0,24 en 2024, mientras que para las Ocupaciones elementales se ubicó en 0,6 y 0,61. Al ser valores considerablemente inferiores a 1, reflejan que, según los registros del SPE, hay más buscadores que vacantes disponibles en estas ocupaciones.

En los grupos de mayor cualificación, el área SEPC presenta un escenario menos tensionado que el nacional. Directores, Profesionales y Técnicos registran indicadores mayores a 1 (déficit de talento), aunque con magnitudes mucho menores a las observadas en el promedio del país. Destaca el caso de los Profesionales, científicos e intelectuales, con valores de 2,3 en 2023 y 1,4 en 2024, cercanos al equilibrio, en contraste con el desbalance más pronunciado a nivel nacional.

¿Hay suficientes vacantes de trabajo para acoger a los recién graduados?

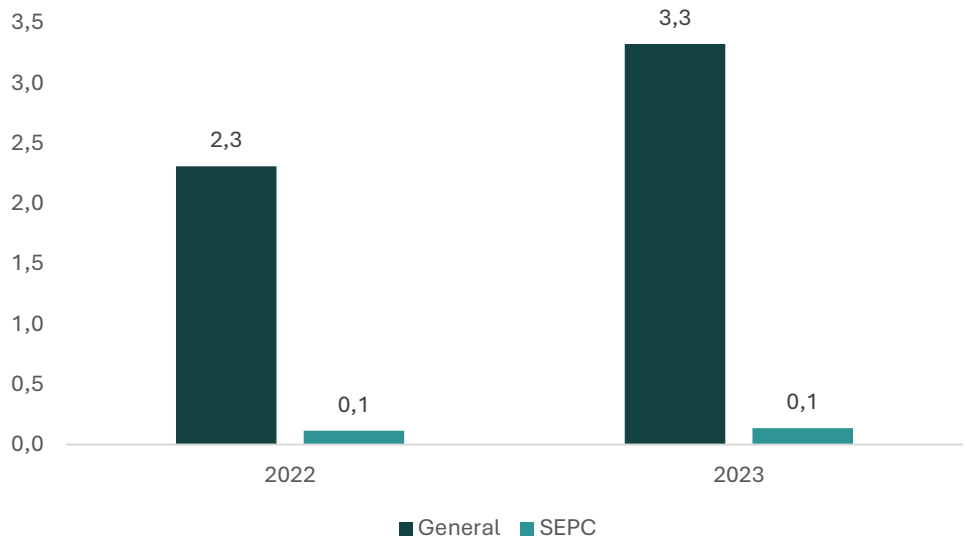
Indicador de desbalance entre oferta laboral potencial y demanda actual

Este indicador busca aproximar la relación entre la cantidad de personas recién graduadas y las oportunidades laborales disponibles para ellas. En otras palabras, mide

si el volumen de egresados[21] de programas de educación superior encuentra suficiente espacio en el mercado de trabajo a través de vacantes de nivel de entrada.[22]

El indicador se calcula como la razón entre la demanda y la oferta (Vacantes de nivel de entrada / Graduados de pregrado). La interpretación de su resultado es la siguiente: un valor cercano a cero indica un exceso de graduados en comparación con las vacantes disponibles para ellos; un valor cercano a uno sugiere un equilibrio entre la cantidad de la oferta potencial y las oportunidades laborales; y un valor mayor a uno apunta a que existen más puestos de trabajo de nivel de entrada que graduados para cubrirlos.

Gráfico 43. Indicador de Desbalance entre oferta laboral potencial y demanda actual.



Fuente: Elaboración propia, a partir de GEIH y SNIES (2022-2023)

El análisis de este indicador muestra dos realidades opuestas entre el mercado laboral nacional y el del área de cualificación SEPC. A nivel general, se observa un déficit creciente de recién graduados para cubrir las vacantes de nivel de entrada; en contraste, el área SEPC refleja un superávit persistente de nuevos profesionales.

En 2022, el indicador nacional se ubicó en 2,3, es decir, existían más de dos vacantes de nivel de entrada por cada recién graduado de pregrado, lo que evidenciaba una fuerte demanda de talento joven. En sentido contrario, el indicador en SEPC fue de

[21] Nota Metodológica sobre la Oferta: La oferta potencial corresponde al número total de graduados de pregrado, específicamente de los niveles de formación técnica profesional, tecnológica y universitaria, excluyendo posgrados. Los datos provienen del Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES).

[22] Nota Metodológica sobre la Demanda: La demanda se cuantifica a partir del total de puestos de trabajo publicados en el SPE que se consideran de "nivel de entrada". Para ello, se filtran las vacantes que exigen 6 meses o menos de experiencia y requieren, como mínimo, un nivel de formación técnica profesional, tecnológica o universitaria.

apenas 0,1, lo que implica que alrededor de diez graduados competían por cada vacante publicada.

Para 2023, esta brecha se amplió. A nivel nacional, el déficit de talento se intensificó: el indicador subió a 3,3, señal de que la demanda por nuevos graduados aumentó aún más. Entretanto, el área SEPC mantuvo un indicador estable en 0,1, confirmando el exceso de oferta de egresados frente a las escasas oportunidades de entrada laboral.

En síntesis, los datos sugieren que, en el panorama nacional, la oferta potencial no logra responder al ritmo de la demanda laboral, generando un entorno favorable para quienes inician su trayectoria profesional. Sin embargo, en el área SEPC prevalece un escenario de saturación: el número de graduados supera ampliamente las vacantes, configurando un mercado altamente competitivo para los recién egresados.

¿Los salarios ofrecidos son lo suficientemente buenos como para atraer las personas al área de cualificación?

Baja capacidad de atracción (o retención) por ingresos salariales[23]

Este indicador mide la competitividad salarial de un área de cualificación, al identificar si ofrece un "premio" o un "castigo" salarial frente al mercado laboral general. Este aspecto resulta clave para entender su capacidad de atraer y retener talento.

El análisis se realiza a partir de la mediana del ingreso por hora[24], ya que esta medida refleja de manera más representativa al trabajador "típico", evitando la distorsión que generan los salarios extremadamente altos sobre el promedio. Para garantizar comparaciones consistentes, el cálculo se limita a la población asalariada (empleados de empresa particular y de gobierno), utilizando los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).

La brecha corresponde a la diferencia porcentual entre la mediana salarial por hora del área y la mediana nacional. Un valor negativo refleja un "castigo salarial", es decir, salarios menos competitivos que reducen la capacidad de atracción de trabajadores. Por el contrario, un valor positivo representa un "premio salarial", asociado a mejores ingresos que favorecen la atracción y retención de talento.

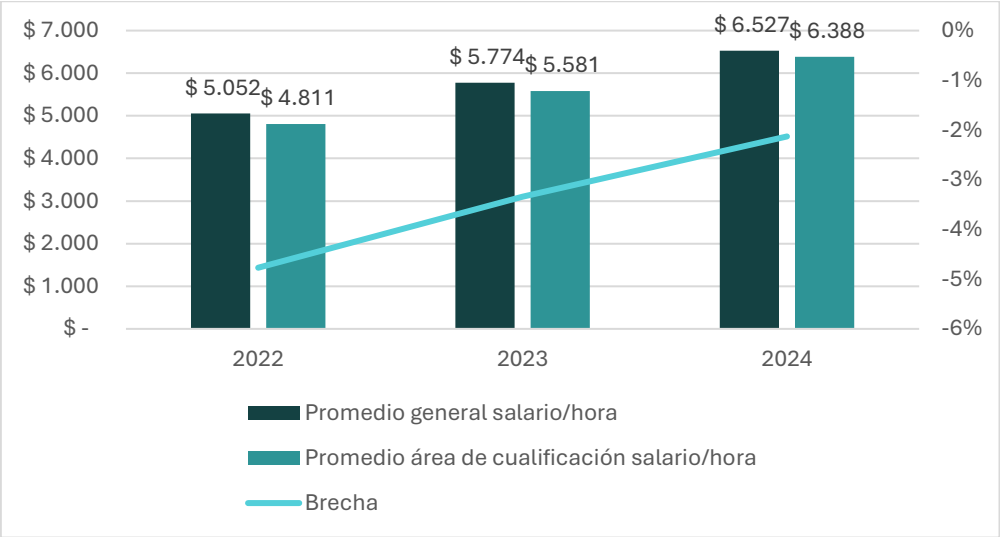
Análisis general

El análisis de la mediana del ingreso por hora muestra que el área de cualificación ha enfrentado una desventaja salarial persistente: entre 2022 y 2024, los trabajadores típicos de esta área de cualificación siempre recibieron ingresos menores al promedio nacional.

Gráfico 44. Brecha de ingresos salariales por hora

[23] Información de salarios de la GEIH, precios corrientes.

[24] *Nota metodológica*: El ingreso por hora se calcula a partir del ingreso laboral principal mensual, dividido entre las horas efectivamente trabajadas a la semana multiplicadas por 4,33 (promedio de semanas por mes). Antes del cálculo se depuraron valores atípicos y se aplicaron factores de expansión.



Fuente: Elaboración propia, a partir de GEIH (2022-2024).

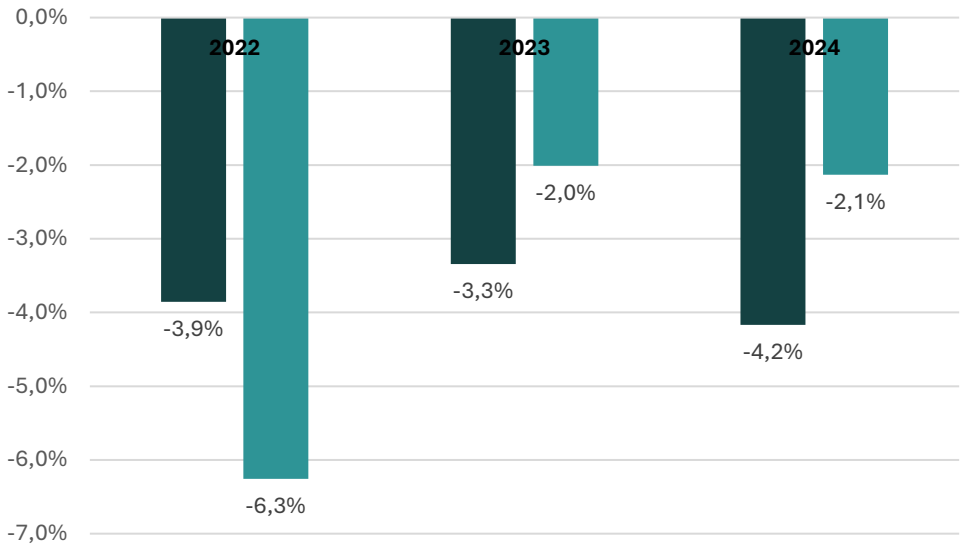
La tendencia, sin embargo, es positiva, ya que esa diferencia se ha reducido gradualmente. En 2022, el salario por hora en el área fue de $4.811, un 5% por debajo del promedio nacional de $5.052. Para 2023, aunque los salarios aumentaron en ambos casos, la brecha se redujo a 3% (con $5.581 en el área frente a $5.774 a nivel nacional). Finalmente, en 2024 la diferencia fue aún menor: apenas 2%, con $6.388 en el área frente a $6.527 en el total del país.

Este cierre progresivo se explica porque los salarios del área crecieron a un ritmo más acelerado que los del promedio nacional. En resumen, aunque todavía existe una desventaja salarial, la tendencia a reducir la brecha indica una mejora sostenida en la competitividad del área.

Análisis de la brecha salarial de género

Al analizar la brecha salarial por género, se observa que la desventaja salarial en el área de cualificación SEPC afecta tanto a hombres como a mujeres. En ambos casos, la mediana del ingreso por hora es consistentemente menor a la de sus pares a nivel nacional, aunque la magnitud de esta diferencia ha cambiado con el tiempo.

Gráfico 45. Brecha de salarial por genero (General Nacional Vs Área de cualificación)



Fuente: Elaboración propia, a partir de GEIH (2022-2024).

En 2022, la desventaja fue más marcada para las mujeres. Mientras los hombres del área SEPC ganaban en promedio un 3,9% menos que los hombres a nivel nacional, las mujeres percibían un 6,3% menos, reflejando una mayor brecha negativa en su caso. Dicho de otra manera, por cada $100 que ganaba una mujer en promedio en el país, una mujer en SEPC recibía alrededor de $94.

A partir de 2023 la dinámica cambió de forma importante. Ese año, la brecha para las mujeres cayó a -2,0%, mientras que la de los hombres se situó en -3,3%. La tendencia se mantuvo en 2024, cuando la diferencia para los hombres se amplió a -4,2%, mientras que para las mujeres permaneció relativamente estable en -2,1%.

En síntesis, aunque tanto hombres como mujeres en el área SEPC reciben salarios inferiores al promedio nacional, desde 2023 las mujeres presentan una desventaja menor que los hombres. Esto sugiere una mejora relativa y sostenida en la competitividad salarial femenina dentro de esta área de cualificación.

Análisis por gran grupo ocupacional

El análisis de la brecha salarial por gran grupo ocupacional en el área de cualificación SEPC muestra una estructura dual. Por un lado, las ocupaciones de mayor cualificación registran ingresos inferiores a los promedios nacionales; por otro, varios grupos en oficios, servicios y ocupaciones elementales alcanzan niveles de ingreso similares o incluso superiores al promedio general.

Tabla 38. Brecha de salarial por gran grupo ocupacional

Gran grupo ocupacional	2022	2023	2024
Directores y gerentes	-20%	-24%	-10%
Profesionales, científicos e intelectuales	-35%	-32%	-31%
Técnicos y profesionales del nivel medio	-15%	-13%	-5%
Personal de apoyo administrativo	-17%	-9%	-9%

Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	0%	0%	0%
Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	0%	0%	2%
Oficiales, operarios, artesanos y oficios relacionados	0%	3%	9%
Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	0%	10%	2%
Ocupaciones elementales	0%	0%	0%

Fuente: Elaboración propia, a partir de GEIH (2022-2024).

La brecha negativa más pronunciada corresponde a los Profesionales, científicos e intelectuales, con diferencias que han oscilado entre -31% y -35% en los últimos tres años. Los directores y gerentes también presentan una brecha desfavorable, aunque con una mejora sustancial en 2024, cuando la diferencia se redujo a -10%. De manera similar, los Técnicos y el Personal de apoyo administrativo perciben ingresos por debajo de la media nacional, pero en estos grupos la brecha se ha venido cerrando de forma progresiva.

En contraste, algunos grupos dentro de SEPC presentan brechas positivas. El caso más destacado es el de los Oficiales, operarios y artesanos, cuya brecha pasó de 0% en 2022 a +9% en 2024, lo que refleja un incremento en la competitividad relativa de sus ingresos.

Por su parte, grupos como los Trabajadores de los servicios y las Ocupaciones elementales mantienen una brecha prácticamente nula. Esto se explica porque gran parte de los trabajadores en estas ocupaciones perciben ingresos muy cercanos al salario mínimo legal, que actúa como un punto de referencia común tanto a nivel nacional como dentro del área SEPC. En estos casos, el efecto del salario mínimo tiende a unificar las medianas salariales de ambos grupos, haciendo que la diferencia porcentual desaparezca o sea muy reducida. Este efecto, sin embargo, es menos visible en las ocupaciones de mayor cualificación, donde los ingresos responden en mayor medida a la dinámica del mercado, la especialización y las competencias individuales.

Brechas de calidad

¿Qué tan grande es la diferencia de rendimiento entre un egresado de área de cualificación y el egresado promedio del País?

Brechas de desempeño de resultados pruebas Saber

Las pruebas Saber Pro y Saber T y T aplicadas a los estudiantes de nivel universitario, técnico y tecnólogo respectivamente, hacen referencia a él examen de Estado de Calidad de la Educación Superior realizado directamente por el Instituto Colombiano para la Evaluación de la Educación - ICFES y son un requisito obligatorio para graduarse de pregrado.

Las brechas de desempeño en las pruebas Saber permiten aproximarnos a la calidad de la formación recibida por los egresados de un área específica en comparación con

el promedio nacional. En términos simples, este indicador muestra si los estudiantes de un área están, en promedio, mejor o peor preparados que el grupo promedio de referencia a nivel país.

La brecha se calcula a partir de la diferencia porcentual entre el puntaje promedio del área de cualificación y el puntaje promedio nacional. El análisis se aplica tanto a competencias transversales —como Lectura Crítica o Razonamiento Cuantitativo— como a los módulos de competencias específicas, ofreciendo una visión amplia de los aprendizajes logrados.

Un valor positivo en la brecha sugiere que el rendimiento del área está por encima del promedio nacional, lo que puede interpretarse como una ventaja relativa en la formación de sus egresados. Por el contrario, una brecha negativa señala un desempeño por debajo del promedio, lo que pone de relieve posibles desafíos en la preparación académica.

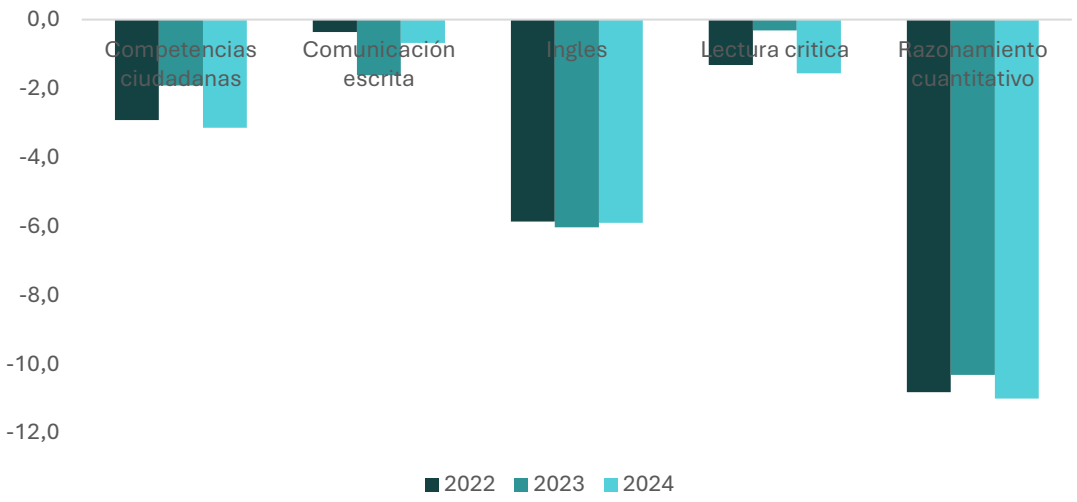
Es importante tener presente que los resultados provienen de las pruebas Saber Pro y Saber TyT, y que, aunque constituyen una fuente valiosa para el análisis de calidad educativa, no recogen todos los matices de la formación ni la totalidad de factores que inciden en el desempeño de los egresados.

Competencias transversales

El análisis de las competencias transversales muestra que los egresados del área de cualificación se encuentran en desventaja frente al promedio nacional. Como se observa en el gráfico, durante el periodo 2022-2024 todas las competencias presentan brechas negativas, aunque con distinta magnitud.

La dificultad más marcada corresponde a Razonamiento Cuantitativo, con una brecha superior al -10% en los tres años, lo que refleja una debilidad sostenida en las habilidades matemáticas aplicadas. A esta se suma el inglés, que se mantiene con una desventaja cercana al -6%, consolidándose como otra limitación estructural en la formación del área.

Gráfico 46. Brecha por competencias transversales Saber Pro

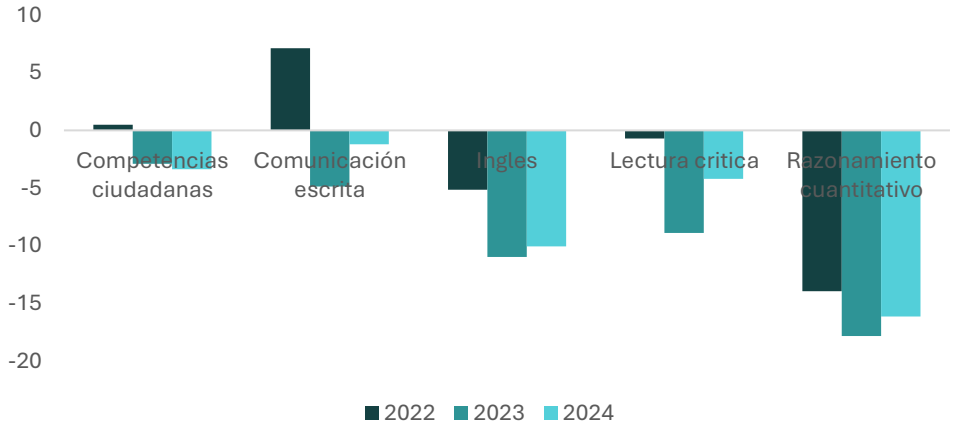


Fuente: Elaboración propia, a partir de ICFES (2022-2024).

En las demás competencias, si bien las diferencias con el promedio nacional son menores, la brecha sigue siendo desfavorable. Lectura Crítica y Competencias Ciudadanas se ubican en un rango de -1% a -3%, mientras que Comunicación Escrita muestra la menor distancia, con valores cercanos a cero. Estas cifras sugieren que, aunque la brecha no es tan amplia como en matemáticas e inglés, persiste un rezago en la formación de estas capacidades básicas.

El panorama es aún más exigente cuando se observan los resultados de los egresados de programas técnicos y tecnológicos (Saber TyT), presentados en el **¡Error! No se encuentra el origen de la referencia.**. En este nivel, las brechas en Razonamiento Cuantitativo e Inglés son todavía más profundas, superando el -15% y el -10% respectivamente. Además, competencias en las que inicialmente se observaban ventajas, como Comunicación Escrita y Competencias Ciudadanas, se alinearon a la baja, eliminando esa posición comparativa favorable.

Gráfico 47. Brecha por competencias transversales Saber TyT



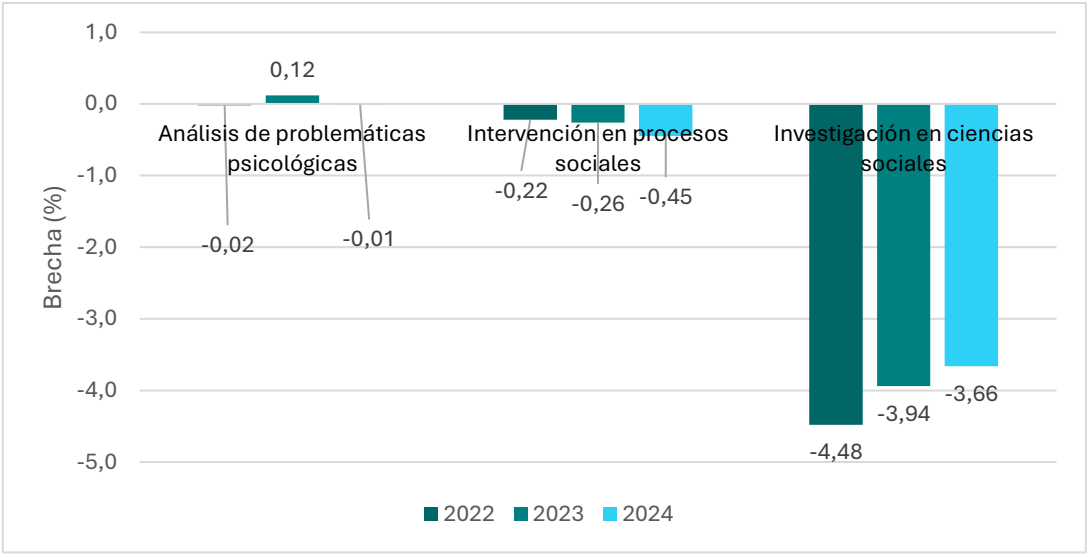
Fuente: Elaboración propia, a partir de ICFES (2022-2024).

En conjunto, los resultados indican que el área de cualificación enfrenta desafíos estructurales en la formación de competencias clave. Para los egresados universitarios las brechas son más moderadas, mientras que en el nivel técnico y tecnológico se intensifican las dificultades. Esto refleja la necesidad de fortalecer tanto las habilidades críticas —como matemáticas e inglés—, como las competencias básicas que sustentan el desempeño profesional en cualquier ocupación.

Competencias especificas

El análisis de las competencias específicas complementa la visión de las competencias transversales y permite evaluar la calidad de la formación en habilidades técnicas propias del área. Los resultados muestran realidades diferenciadas entre los egresados de nivel universitario (Saber Pro) y los de nivel técnico y tecnológico (Saber TyT).

Gráfico 48. Brecha por competencias técnicas Saber Pro



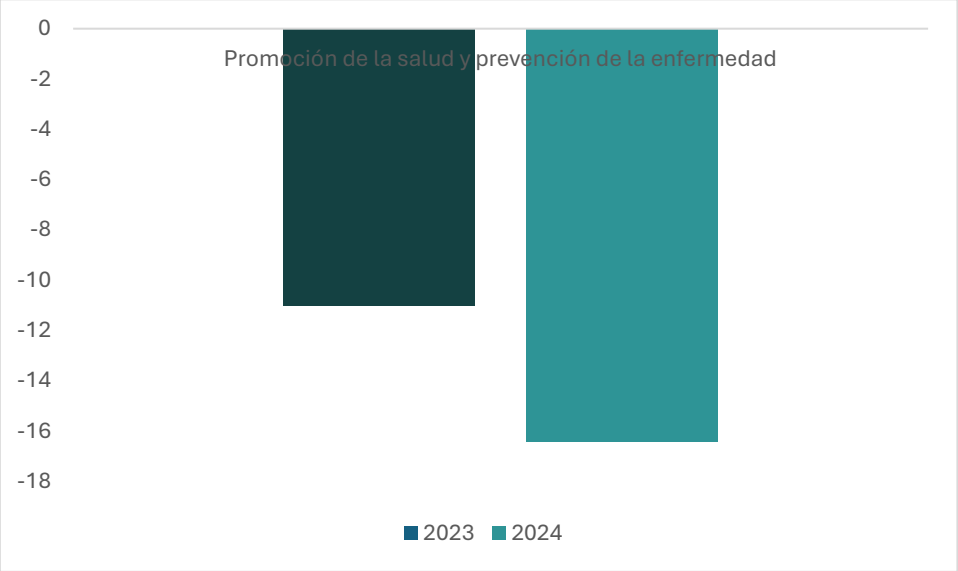
Fuente: Elaboración propia, a partir de ICFES (2022-2024).

En el caso de los egresados de nivel universitario (Saber Pro), el desempeño frente al promedio nacional es, en general, bastante cercano. En Análisis de problemáticas psicológicas la brecha es prácticamente inexistente, manteniéndose en torno al 0,1%. Una situación similar se observa en Intervención en procesos sociales, donde la diferencia es levemente negativa y estable. La principal debilidad se presenta en Investigación en ciencias sociales, aunque allí se identifica una evolución positiva: la brecha, que en 2022 era de -4,5%, se redujo a -3,7% en 2024. Estos resultados se presentan en el

En contraste, los egresados de nivel técnico y tecnológico (Saber TyT) enfrentan un desafío mucho más pronunciado en su competencia específica. En Promoción de la salud y prevención de la enfermedad, la brecha negativa no solo persiste, sino que se amplía con fuerza. En 2023, el rendimiento ya se encontraba -11,0% por debajo del promedio nacional y en 2024 cayó aún más, alcanzando -16,4%. Este resultado,

mostrado en el gráfico, refleja una debilidad estructural y creciente en una habilidad clave para este nivel formativo.

Gráfico 49. Brecha por competencias técnicas Saber TyT



Fuente: Elaboración propia, a partir de ICFES (2022-2024).

En conjunto, mientras los egresados universitarios muestran un desempeño bastante alineado con el estándar nacional, con mejoras graduales en áreas críticas, los técnicos y tecnólogos enfrentan rezagos mucho más severos que plantean un desafío mayor en términos de calidad de la formación.

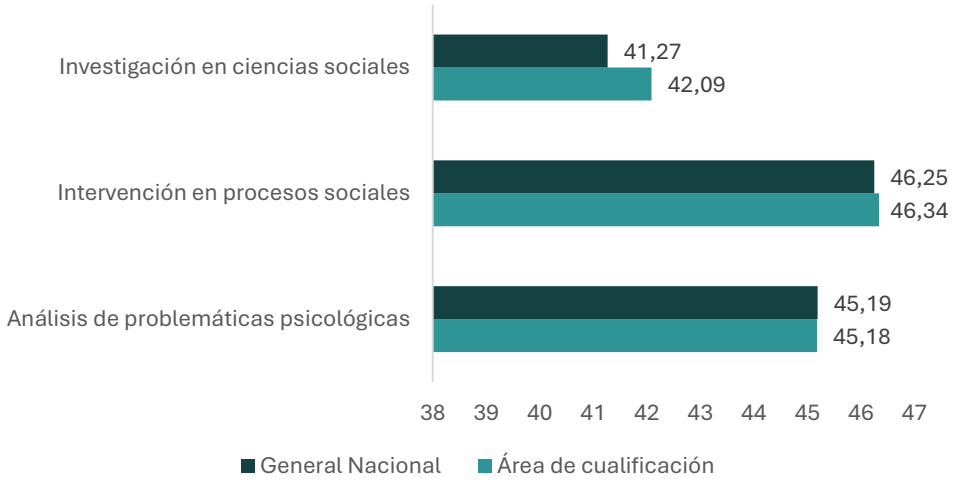
¿Existe una gran diferencia de nivel entre los estudiantes con los mejores resultados y los de más bajo desempeño?

Brechas de dispersión de resultados pruebas Saber

La brecha de dispersión mide qué tan homogéneos o desiguales son los resultados dentro de un mismo grupo de egresados. Se calcula como la diferencia entre el puntaje promedio del quintil superior (Q5) (los estudiantes con mejor desempeño) y el del quintil inferior (Q1) (los de más bajo desempeño). Un valor elevado refleja que la calidad de la formación es más desigual, con una distancia amplia entre quienes obtienen los mejores y los peores resultados. Por el contrario, un valor bajo sugiere que los aprendizajes son más consistentes entre los egresados.

En el caso de los egresados de nivel universitario (Saber Pro), los valores de dispersión en el área de cualificación se sitúan entre 42% y 46,5% en las tres competencias específicas evaluadas. Esto refleja una heterogeneidad interna considerable, ya que el desempeño de los estudiantes con peores resultados es, en promedio, menos de la mitad del alcanzado por los de mejor desempeño. Sin embargo, esta brecha no es exclusiva del área: al ser muy similar a la observada en el promedio nacional, sugiere que la variabilidad en la calidad de la formación es un rasgo extendido en este nivel educativo.

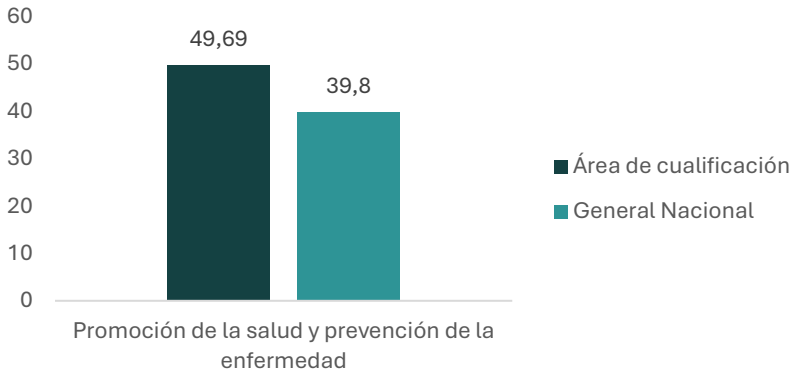
Gráfico 50. Brecha de dispersión competencias técnicas Saber Pro



Fuente: Elaboración propia, a partir de ICFES (2024).

La situación es distinta y más crítica para los egresados de nivel técnico y tecnológico (Saber TyT). En la competencia Promoción de la salud y prevención de la enfermedad, el área de cualificación alcanza una dispersión del 50%. Esto significa que los estudiantes con menor rendimiento obtienen puntajes que representan solo la mitad de los de mayor desempeño. Además, este nivel de desigualdad interna supera al promedio nacional, cuya dispersión, aunque también elevada, se mantiene en 40%. Esto indica que, en el caso de los técnicos y tecnólogos del área, los problemas de homogeneidad en la formación son más profundos que en el resto del país.

Gráfico 51. Brecha de dispersión competencias técnicas Saber TyT



Fuente: Elaboración propia, a partir de ICFES (2024).

¿Qué tan lejanos están los mejores resultados de los estudiantes del puntaje perfecto en las pruebas Saber?

Brechas de excelencia de resultados pruebas Saber

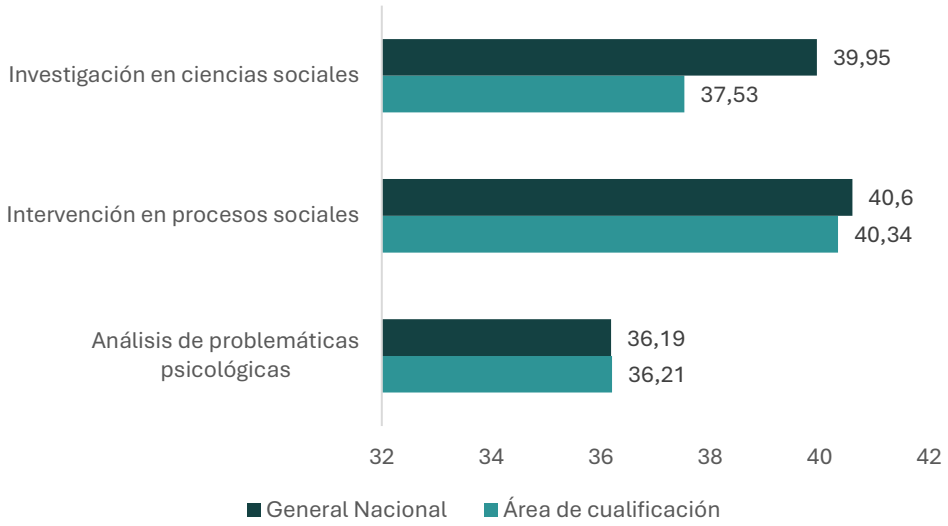
Este indicador busca medir el nivel de excelencia alcanzado por los estudiantes, mostrando qué tan cerca o lejos están los de mayor rendimiento del puntaje máximo

posible en la prueba. Para ello, se calcula la diferencia porcentual entre el puntaje máximo de referencia (300 en Saber Pro y 200 en Saber TyT) y el puntaje promedio del quintil superior (quintil 5).

A diferencia de otros indicadores de brecha, en este caso un valor bajo es el escenario deseable, pues refleja que los estudiantes más destacados del área de cualificación se aproximan al nivel óptimo. En cambio, una brecha elevada sugiere que, incluso entre quienes obtienen los mejores resultados, aún persiste un amplio margen de mejora.

En el nivel universitario (Saber Pro), los resultados muestran que los estudiantes más destacados del área aún se encuentran a una distancia importante del puntaje máximo alcanzable en sus competencias específicas. Las brechas de excelencia se ubican entre 36 y 40 puntos porcentuales, lo que refleja un margen de mejora considerable. Aun así, esta distancia es comparable —e incluso ligeramente más favorable— a la observada en el promedio nacional, lo que sugiere que, en términos relativos, el área mantiene un desempeño competitivo en el segmento de mayor rendimiento.

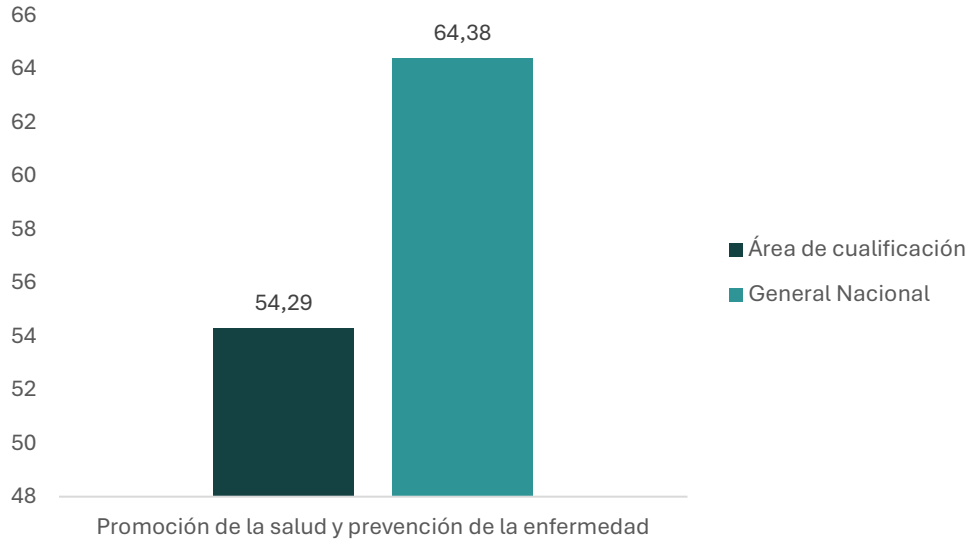
Gráfico 52. Brecha de excelencia competencias técnicas Saber Pro



Fuente: Elaboración propia, a partir de ICFES (2024).

En contraste, para el nivel técnico y tecnológico (Saber TyT) la distancia frente al puntaje perfecto es más amplia. En la competencia de Promoción de la salud y prevención de la enfermedad, la brecha de excelencia alcanza 54,3 puntos porcentuales, evidenciando que los mejores egresados todavía se encuentran lejos de la maestría plena en esta habilidad. Sin embargo, el balance comparativo es positivo: el referente nacional presenta una brecha aún mayor (64,5%), lo que indica que, a pesar del amplio margen de mejora, los egresados más destacados del área superan con claridad el nivel de excelencia del grupo nacional de comparación en el resto del país.

Gráfico 53. Brecha de excelencia competencias técnicas Saber TyT



Fuente: Elaboración propia, a partir de ICFES (2024).

Brechas de pertinencia

¿Las personas están desempeñando ocupaciones que corresponden a su nivel de competencias?

Brecha de competencias de los ocupados

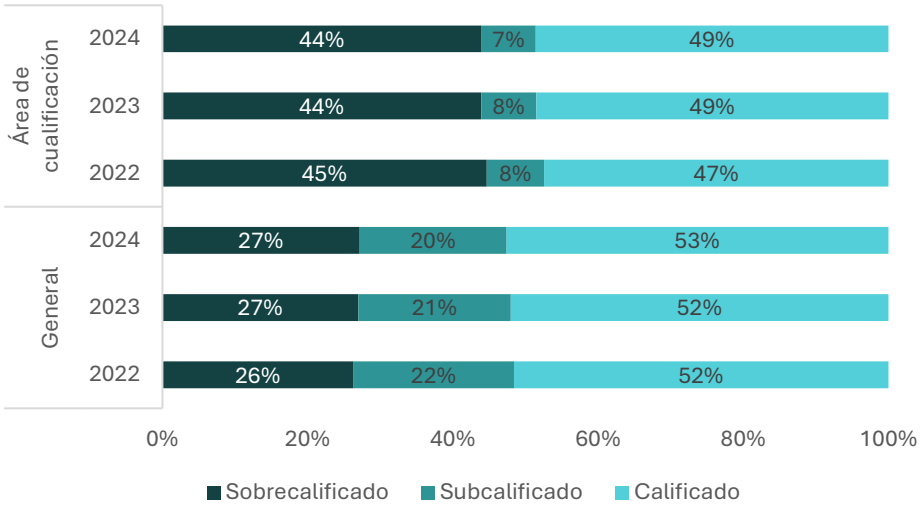
El indicador de brecha de competencias busca medir el desajuste entre el nivel de competencias de los ocupados según su nivel educativo y el nivel de competencia requerido por la ocupación que está desempeñando. Para esto se identifican tres categorías: sobre-cualificación, sub-cualificación y con adecuada cualificación. Un alto porcentaje de sobre-cualificación puede indicar una falta de oportunidades acordes con el nivel educativo, mientras que un alto porcentaje de sub-cualificación puede señalar deficiencias en la formación requerida.

Análisis general

Un análisis detallado de la relación entre el nivel educativo de los trabajadores y lo que realmente requieren sus ocupaciones, se evidencia un desafío claro: muchos trabajadores en el área de cualificación están sobrecualificados. Este fenómeno es mucho más marcado que el que se observa en promedio a nivel nacional.

Como muestra la siguiente figura, la proporción de trabajadores sobrecualificados en esta área se mantiene elevada, alrededor del 45% durante el periodo 2022-2024, casi el doble del promedio nacional, que se sitúa cerca del 25%. Esto indica que casi la mitad de quienes trabajan en el área poseen un nivel educativo superior al requerido por sus puestos, lo que podría señalar una subutilización del capital humano disponible.

Gráfico 54. Brecha de competencias general y área de cualificación



Fuente: Elaboración propia, a partir de GEIH (2022-2024)

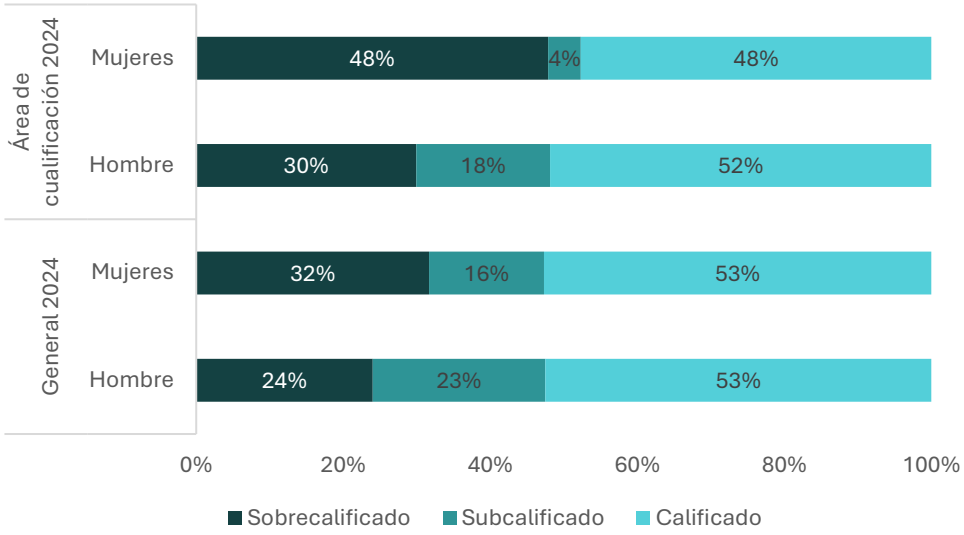
Por otro lado, la subcualificación, es decir, trabajadores con nivel de competencias menor al requerido, es bastante menos común en esta área (aproximadamente 8%) frente al promedio nacional, que alcanza cerca del 22%. Esto indica que la mayoría de los trabajadores del área cuenta, como mínimo, con la formación necesaria para sus puestos. Sin embargo, debido a esta dinámica, la proporción de trabajadores cuya formación se ajusta exactamente a lo que su puesto requiere es menor en el área de cualificación (alrededor del 47%) que, en el resto del país, donde la mayoría sí se encuentra adecuadamente calificada (aproximadamente 53%).

Análisis por género

Al observar la brecha de competencias por género en 2024, se hace evidente que la sobrecualificación en el área de cualificación impacta de manera mucho más fuerte a las mujeres.

Casi la mitad de las mujeres que trabajan en esta área (48%) presentan un nivel de competencias superior al que sus puestos requieren. En comparación, solo el 30% de los hombres en la misma área se encuentra en esta situación, y a nivel nacional, la sobrecualificación de las mujeres se mantiene alrededor del 30%. Esto muestra que muchas mujeres aquí están más preparadas de lo que sus trabajos les permiten demostrar.

Gráfico 55. Brecha de competencias por genero (2024)



Fuente: Elaboración propia, a partir de GEIH (2024)

Por otro lado, la subcualificación entre las mujeres es mínima (6%), mientras que los hombres presentan un 17% de subcualificación y un 30% de sobrecualificación, un patrón similar al de las mujeres a nivel nacional. Es decir, las mujeres del área no solo están bien formadas, sino que también cuentan con las competencias necesarias para sus puestos, pero no siempre encuentran oportunidades que correspondan a su nivel.

¿Cómo varía el ingreso laboral de una persona a medida que aumenta su nivel educativo?

Tasa de retorno por nivel educativo

Este indicador permite evaluar la relación entre la a inversión en educación y el aumento de ingresos asociados en diferentes niveles educativos, utilizando la ecuación tradicional de Mincer[25]. Este análisis se realiza utilizando dos estimaciones de modelos econométricos, para el nivel nacional general y para el área de cualificación.

El modelo (1)- Retorno por Año de Educación- Mincer simple evalúa cómo cambia el salario por cada año adicional de escolaridad, controlando por la experiencia laboral potencial (y su cuadrado para capturar rendimientos decrecientes), el género y efectos fijos anuales para aislar el efecto de la inflación y la macroeconomía.

(1) $Ln_{ing_hora} = \beta_0 + \beta_1 escolaridad + \beta_2(mujer) + \beta_3 \text{exper} + \beta_4 exper^2 + \sum(\gamma_t Año_t) + \varepsilon$

El modelo (2)-Retorno por nivel educativo- Mincer analiza el "premio" o "castigo" salarial de cada nivel educativo (Técnica/Tecnológica, Universitaria, etc.) en comparación con tener solo educación Media (bachillerato), manteniendo constantes las mismas variables de control.

[25] El modelo de Mincer, propuesto por el economista Jacob Mincer, es un enfoque econométrico que analiza la relación entre la educación, la experiencia laboral y los ingresos.

(2) $Ln_{ing_hora} = \beta_0 + \sum(\delta_k NivelEduc_k) + \beta_2 Mujer + \beta_3 \text{exper} + \beta_4 exper^2 + \sum(\gamma_t Año_t) + \varepsilon$

Donde:

- Ln_{ing_hora} representa el logaritmo natural del ingreso promedio por hora
- $\sum(\gamma_t Año_t)$ es el conjunto de variables dummy para cada año de la muestra, que controlan por efectos fijos anuales como la inflación.
- $escolaridad$ representa los años de educación
- $(mujer)$ es una variable dummy que toma valor 1 si es mujer 0 si es hombre.
- Exper representa los un aproximado de años de experiencia laboral
- $\delta_k NivelEduc_k$ es el conjunto de variables dummy que representan cada nivel educativo (Técnica/Tecnológica, Universitaria, Posgrado), usando "Media (Bachillerato)" como categoría de referencia.

Ambos modelos se estiman utilizando Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) ponderados sobre los microdatos de la población asalariada de la GEIH. El coeficiente principal del Modelo 1 (β1) se interpreta como el retorno porcentual por cada año extra de educación, mientras que los coeficientes del Modelo 2 (δ k) representan el premio salarial de cada nivel educativo frente a haber completado únicamente la educación media.[26]

Modelo Mincer simple

El modelo estimado para el total nacional es estadísticamente significativo y explica aproximadamente el 25,6% de la variabilidad en los salarios por hora (R^2 ajustado = 0,2559). Los resultados reflejan patrones consistentes con la teoría del capital humano. En primer lugar, cada año adicional de educación se asocia con un aumento del 7% en el ingreso por hora, manteniendo constantes los demás factores, lo que confirma que la educación sigue siendo un elemento clave para mejorar los ingresos.

Tabla 39. Resultado modelo (1) Mincer simple nivel nacional general

ln_inghora	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf.	Interval]
edu_years	0,07	0,00	191,62	0,00	0,07	0,07
mujer	-0,08	0,00	-38,51	0,00	-0,08	-0,07
p_exp	0,01	0,00	44,71	0,00	0,01	0,01
p_exp_2	0,00	0,00	-16,62	0,00	0,00	0,00
y_2022	0,06	0,00	19,65	0,00	0,05	0,06
y_2023	0,17	0,00	59,69	0,00	0,17	0,18
y_2024	0,27	0,00	94,78	0,00	0,27	0,28

[26] Nota: Se reconoce que el modelo utilizado en el análisis es una simplificación que se basa en las variables específicas definidas para este ejercicio. Se entiende que hay otras variables que podrían influir en la variabilidad del ingreso laboral y mejorar el ajuste del modelo. Sin embargo, para los propósitos de este análisis y considerando la finalidad del ejercicio, las variables seleccionadas ofrecen una base adecuada para examinar las relaciones entre la educación, el género, la experiencia laboral, y el ingreso laboral.

_cons	7,61	0,01	1351,00	0,00	7,60	7,62

R^2 ajustado =0,2559

Fuente: Elaboración propia, a partir de GEIH (2022-2024)

Por otra parte, se observa una brecha de género significativa: controlando por educación y experiencia, las mujeres asalariadas en Colombia ganan en promedio un 8% menos por hora que los hombres, lo que evidencia desigualdades persistentes en el mercado laboral. En cuanto a la experiencia laboral, su efecto sobre los salarios es positivo, aunque con un ritmo decreciente a lo largo del tiempo. Es decir, los ingresos aumentan a medida que los trabajadores acumulan experiencia, pero ese incremento se modera con los años, reflejando un patrón típico en la evolución de los salarios a lo largo de la vida laboral.

El modelo aplicado al área de cualificación también resulta significativo, aunque su poder explicativo es menor, con un R^2 ajustado de 0,1792. Al comparar estos resultados con el modelo nacional, se identifican diferencias relevantes. En primer lugar, el retorno de la educación es menor: cada año adicional se traduce en un incremento del 5% en el ingreso por hora, lo que sugiere que, en este mercado laboral específico, la educación formal tiene un efecto menos pronunciado sobre los salarios que en promedio a nivel nacional.

Tabla 40 . Resultado modelo (1) Mincer simple nivel área de cualificación

	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf.	Interval]
edu_years	0,05	0,00	22,80	0,00	0,04	0,05
mujer	0,00	0,01	-0,21	0,83	-0,03	0,02
p_exp	0,01	0,00	8,21	0,00	0,01	0,02
p_exp_2	0,00	0,00	-3,92	0,00	0,00	0,00
y_2022	0,06	0,02	3,41	0,00	0,02	0,09
y_2023	0,19	0,02	11,46	0,00	0,16	0,22
y_2024	0,30	0,02	17,90	0,00	0,27	0,33
_cons	7,68	0,03	231,03	0,00	7,62	7,75

R^2 ajustado =0,1792

Fuente: Elaboración propia, a partir de GEIH (2022-2024)

Otro hallazgo destacado es la ausencia de una brecha de género salarial significativa: el coeficiente de la variable mujer es prácticamente cero y no es estadísticamente significativo, lo que indica que, a diferencia del panorama nacional, en esta área no se encuentran diferencias sistemáticas en los ingresos por hora entre hombres y mujeres cuando se controlan educación y experiencia. En conjunto, estos resultados muestran que el mercado laboral del área de cualificación presenta características particulares: la educación sigue siendo un factor relevante, aunque con menor impacto, y la desigualdad de género en los salarios, observable a nivel nacional, no se refleja en esta área.

Mincer ampliado

El modelo ampliado, que explica el 28,2% de la variabilidad de los salarios (R^2 ajustado = 0,2819), permite observar con mayor precisión cómo cada nivel educativo se traduce en diferencias salariales dentro del mercado laboral colombiano. Los resultados muestran con claridad el valor económico de la educación: quienes alcanzan un nivel técnico reciben en promedio un 18% más de ingresos por hora que quienes solo completaron el bachillerato; quienes se gradúan como tecnólogos obtienen un 28% adicional; los universitarios un 50% más; y aquellos con un posgrado llegan a percibir un 79% más. En contraste, no alcanzar la educación media implica un "castigo" salarial: quienes tienen secundaria incompleta reciben un 16% menos, y quienes cuentan únicamente con primaria o menos ganan un 22% menos que un bachiller.

Tabla 41 . Resultado modelo (2) Mincer ampliado nivel nacional general

	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf.	Interval]
Primario o menor	-0,22	0,00	-55,31	0,00	-0,23	-0,21
Secundaria	-0,16	0,00	-44,16	0,00	-0,17	-0,15
Técnica	0,18	0,00	63,31	0,00	0,18	0,19
Tecnólogo	0,28	0,00	71,37	0,00	0,28	0,29
Universitario	0,50	0,00	165,64	0,00	0,49	0,50
Postgrado	0,79	0,01	107,23	0,00	0,77	0,80
Mujer	-0,08	0,00	-41,58	0,00	-0,09	-0,08
p_exp	0,02	0,00	65,52	0,00	0,02	0,02
p_exp_2	0,00	0,00	-44,42	0,00	0,00	0,00
y_2022	0,06	0,00	20,62	0,00	0,05	0,07
y_2023	0,18	0,00	62,89	0,00	0,17	0,18
y_2024	0,28	0,00	100,32	0,00	0,27	0,29
_cons	8,27	0,00	2246,99	0,00	8,26	8,28

R^2 ajustado =0,2819

Fuente: Elaboración propia, a partir de GEIH (2022-2024)

Además de estas diferencias por nivel educativo, los resultados confirman la persistencia de una brecha de género en el mercado laboral nacional. Incluso después de controlar por educación y experiencia, las mujeres asalariadas perciben en promedio un 8% menos que los hombres por cada hora trabajada, reflejando desigualdades estructurales que aún no logran cerrarse.

Cuando se estima este mismo modelo para el área de cualificación, el poder explicativo es algo menor (R^2 ajustado = 0,1869), pero los patrones observados permiten profundizar en la caracterización de este mercado laboral específico. El primer hallazgo importante es que el "premio" salarial asociado a la educación superior es consistentemente más bajo en todos los niveles. Un título técnico se asocia con apenas un 10% adicional en los ingresos, frente al 18% observado a nivel nacional. El título de tecnólogo rinde un 14% más (versus 28% en el promedio nacional), un universitario un 36% más (versus 50%) y un posgrado un 55% más (frente al 79% nacional).

Tabla 42 . Resultado modelo (2) Mincer ampliado área de cualificación

	Coef.	Std. Err.	t	P>t	[95% Conf.	Interval]
Primario o menor	-0,19	0,02	-8,73	0,00	-0,24	-0,15
Secundaria	-0,15	0,02	-6,97	0,00	-0,19	-0,10
Técnica	0,10	0,01	7,10	0,00	0,07	0,13
Tecnólogo	0,14	0,04	3,27	0,00	0,06	0,23
Universitario	0,36	0,02	19,77	0,00	0,33	0,40
Postgrado	0,55	0,07	7,82	0,00	0,41	0,69
Mujer	0,01	0,01	0,93	0,36	-0,01	0,04
p_exp	0,01	0,00	9,95	0,00	0,01	0,02
p_exp_2	0,00	0,00	-6,31	0,00	0,00	0,00
y_2022	0,06	0,02	3,54	0,00	0,03	0,09
y_2023	0,19	0,02	11,77	0,00	0,16	0,23
y_2024	0,30	0,02	18,15	0,00	0,27	0,34
_cons	8,15	0,02	355,82	0,00	8,10	8,19
R^2 ajustado =0,1869						

Fuente: Elaboración propia, a partir de GEIH (2022-2024)

En cuanto a las desigualdades de género, el modelo ratifica el hallazgo anterior: en el área de cualificación no se encuentra una brecha salarial significativa entre hombres y mujeres una vez controlados los factores educativos y de experiencia. A diferencia del escenario nacional, en este mercado laboral los ingresos no parecen estar determinados por el género, lo que marca una diferencia sustancial con la tendencia general del país.

3.2. A PARTIR DE INDICADORES CUALITATIVOS

En esta sección se presenta un análisis detallado de las brechas de capital humano en el Área de Cualificación (AC), basado en un estudio de la demanda laboral obtenido a partir de fuentes primarias. Esto incluye entrevistas realizadas con empresarios de diversas regiones del país. La información recopilada se comparó con la oferta educativa relacionada directamente con el (AC) en distintos niveles, como posgrados, pregrados, tecnólogos, técnicos y operarios, entre otros.

Para el análisis, se consideraron las tres categorías establecidas en los lineamientos del Ministerio de Trabajo para estudios de brechas de capital humano, definidas como "el desencuentro que existe entre los perfiles de los trabajadores y lo que buscan los empleadores; así mismo, la formación que imparten las instituciones educativas frente a las competencias o cargos que requieren las empresas" (Ministerio del Trabajo Colombia, 2020).

Para ilustrar la categoría de la brecha y sus subcategorías, se presenta la ilustración elaborada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) para el estudio de Brechas de Capital Humano del área de cualificación objeto de estudio. En este sentido, las diferentes brechas de pertinencia del capital humano y las razones detrás de ellas se pueden clasificar en tres grandes tipos: 1) brechas de cantidad, 2) brechas de calidad y 3) brechas de pertinencia.

Tabla 43. Clasificación de las brechas de capital humano.

IDENTIFICACIÓN DE BRECHAS DE CAPITAL HUMANO *Guía*	BRECHAS DE CANTIDAD		
	Déficit de la oferta de programas de educación superior y ETDH **DEFINICIÓN**: baja o nula cantidad de programas de formación que respondan a las necesidades del sector productivo.	**Déficit de demanda por programas de formación** **DEFINICIÓN**: baja o nula cantidad de personas interesadas en estudiar los programas de formación que respondan a las necesidades del sector productivo.	**Baja capacidad de atracción y retención de capital humano- alta rotación** **DEFINICIÓN**: Las personas prefieren trabajar en sectores o cargos diferentes, se puede presentar por temas empresariales (salarios, ambiente laboral, condiciones contractuales, etc.) o del contexto local (costo de vida, inseguridad, movilidad)
	BRECHAS DE CALIDAD		**BRECHAS DE PERTINENCIA**
	Déficit de competencias técnicas **DEFINICIÓN**: falencias en los conocimientos técnicos o específicos que requiere la persona para el desarrollo de las tareas	**Déficit de competencias transversales** **DEFINICIÓN**: falencias en los conocimientos transversales que requiere la persona para el desarrollo de las tareas	**Desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativo** **DEFINICIÓN**: desconocimiento de las necesidades del sector productivo, las características de la oferta de formación y de la oferta de personas dispuestas a trabajar	**Baja capacidad de anticipación ante necesidades del mercado** **DEFINICIÓN**: desconocimiento de las necesidades del sector productivo, las características de la oferta de formación y de la oferta de las personas dispuestas a trabajar, con respecto a los temas que serán tendencia en el corto, mediano y largo plazo.

Fuente: PNUD, 2021.

OCUPACIÓN	**34120 TRABAJADORES Y ASISTENTES SOCIALES Y COMUNITARIOS**
DENOMINACIÓN **34120.002** **34120.004**	**Asistente de apoyo social** **Asistente de servicios a personas con discapacidad**
BRECHA DE CANTIDAD	**Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH:** Se evidencian brechas en la cantidad de personas formadas para ocupar estos cargos, especialmente por la limitada o nula oferta educativa disponible en los territorios analizados. En el caso del departamento del Meta, no existen programas de formación identificados que respondan a las competencias requeridas para el cargo de Asistente de apoyo social. En el Valle del Cauca, la oferta es muy escasa, lo cual restringe el acceso a talento cualificado.
	Déficit de demanda por programas de formación: No es posible evidenciar brecha de cantidad por demanda de programas formales, dado no se cuenta con información de fuentes primarias de la cantidad de personas que ofertan los programas existentes.
	Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación: Se presenta una brecha para el cargo de Asistente de servicios a personas con discapacidad en el Valle del Cauca, con una rotación alta (cada 3 meses) y contratación mediante prestación de servicios. Las condiciones laborales limitadas, unidas a las exigencias emocionales y físicas del cargo, dificultan la estabilidad del personal. En contraste, para el cargo en el Meta, la rotación es baja (superior a un año)

BRECHA DE CALIDAD	**Déficit en competencias técnicas:** No es posible evidenciar brechas en competencias técnicas para esta denominación dado que los empresarios entrevistados no refirieron falencias del capital humano sobre estas competencias**.**
	Déficit en competencias transversales: No es posible evidenciar brechas en competencias transversales para esta denominación dado que los empresarios entrevistados no refirieron falencias del capital humano sobre estas competencias transversales o socioemocionales**.**
BRECHA DE PERTINENCIA	**Desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativa:** Se evidencia una desconexión entre lo que requiere el sector productivo y lo que actualmente está disponible en términos formativos. No hay evidencia de programas educativos que aborden de manera integral las funciones y conocimientos necesarios para estas ocupaciones. Temas como atención centrada en la persona, cuidado integral a personas con discapacidad, habilidades comunitarias aplicadas, primeros auxilios, legislación básica y normativas de atención social, no están siendo cubiertos adecuadamente.
	Baja capacidad de anticipación ante las necesidades del mercado: Se evidencia brecha dado que, la escasa oferta formativa refleja una baja capacidad del sistema educativo para anticipar y adaptarse a las transformaciones en el campo social y comunitario. Elementos como el envejecimiento poblacional, la inclusión laboral de personas con discapacidad, el uso de tecnologías de asistencia o la intervención comunitaria en contextos complejos requieren nuevas habilidades que no están siendo integradas a los programas existentes en estos territorios.

OCUPACIÓN	**51410 PELUQUEROS**
DENOMINACIÓN	
51410.004 **51410.011** **51410.012**	**Estilista** **Peluquero colorista** **Peluquero estilista**
BRECHA DE CANTIDAD	**Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH:** No se evidencia una brecha en la oferta formativa. A nivel nacional existen programas técnicos laborales por competencias en belleza integral, cosmetología y áreas afines; sin embargo, se observa una escasa presencia de programas en el nivel de educación superior (tecnológicos o profesionales). Además, en algunos territorios con limitada infraestructura educativa, especialmente zonas rurales, la oferta es inexistente o poco accesible.
	Déficit de demanda por programas de formación: No es posible evidenciar brecha de cantidad por demanda de programas formales, dado no se cuenta con información de fuentes primarias de la cantidad de personas que ofertan los programas existentes. Sin embargo, Una parte significativa de las personas que ejercen como peluqueros/as o estilistas opta por rutas empíricas o formación informal, por lo cual, aunque existe una oferta formativa, muchas personas no acceden a ella. Esta elección puede estar influenciada por barreras económicas, tiempos de formación o la percepción de que no es necesario un título formal para desempeñar el oficio.
	Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación: Se evidencia una alta rotación del talento humano en salones de belleza y centros de estética, particularmente entre personas jóvenes o en etapa inicial de su carrera. Esta situación está relacionada con factores como modalidades de contratación inestables (por prestación de servicios o cuentas en participación), bajos niveles de ingreso fijo, jornadas laborales extensas y ausencia de beneficios. En departamentos como Antioquia, algunos empleadores manifestaron que, ante la dificultad de retener personal capacitado, prefieren contratar sin experiencia e invertir en la formación interna.
BRECHA DE CALIDAD	**Déficit en competencias técnicas:** Se evidencian brechas de conocimientos técnicos, Aunque los programas existentes abordan técnicas generales de peluquería, maquillaje y barbería, los empleadores reportan que los egresados no siempre dominan adecuadamente procesos específicos requeridos en el entorno laboral, como colorimetría avanzada, manejo de nuevas tecnologías o técnicas especializadas. Esto obliga a los salones a realizar procesos de entrenamiento complementario.
	Déficit en competencias transversales: Se evidencian brechas en habilidades blandas clave como atención al cliente, comunicación efectiva, trabajo en equipo y gestión del tiempo. Estos aspectos, fundamentales para el éxito comercial del servicio, son poco desarrollados en algunos programas o no se priorizan en los procesos de formación empíricos.

BRECHA DE PERTINENCIA	**Desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativa:** Se evidencian desajustes entre los programas y las demandas actuales del mercado en temas como manejo de redes sociales, posicionamiento de marca personal, edición de contenido visual o ventas. **Baja capacidad de anticipación ante las necesidades del mercado:** Se evidencia brecha dado que el sistema educativo no ha incorporado de manera suficiente las nuevas tendencias del sector de belleza y estética, lo que limita su capacidad de anticipar y responder a las transformaciones del mercado. La actualización de los contenidos curriculares no esta conectada con el sector empresarial para mantener la vigencia de la formación.

OCUPACIÓN	**51421 MANICURISTAS Y PEDICURISTAS**
DENOMINACIÓN **51421.002** **51421.004**	**Manicurista de tratamientos cosméticos para manos y pies** **Manicurista pedicurista**
BRECHA DE CANTIDAD	**Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH:** Se evidencia brecha por baja disponibilidad de programas en educación técnica y tecnológica orientados a esta ocupación. La formación se concentra principalmente en la modalidad informal, con escasa participación de instituciones reguladas, lo que limita las oportunidades de acceso a formación certificada. **Déficit de demanda por programas de formación:** Se evidencia brecha asociada a una baja demanda por programas formales. La mayoría de las personas ingresa a la ocupación por vía empírica o mediante cursos cortos no reglamentados, lo cual refleja desinterés por opciones educativas más estructuradas. **Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación**: Se evidencia brecha en la retención de talento, especialmente en zonas urbanas, donde los esquemas de trabajo por comisión, participación o arriendo de espacio generan alta movilidad entre establecimientos. La rotación frecuente impacta la continuidad en la calidad del servicio y dificulta la consolidación de trayectorias laborales.
BRECHA DE CALIDAD	**Déficit en competencias técnicas:** Se evidencia brecha en habilidades técnicas esenciales como bioseguridad, uso de torno y equipos especializados, diseño artístico, manejo de materiales químicos, y conocimiento básico en tratamientos cosméticos. **Déficit en competencias transversales:** Se evidencia brecha en competencias como servicio al cliente, comunicación efectiva, capacidad de adaptación, gestión del tiempo y trabajo en equipo. Estas habilidades son críticas para el relacionamiento con el cliente final, pero no son abordadas con suficiencia en los procesos formativos actuales.
BRECHA DE PERTINENCIA	**Desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativa:** Se evidencia la existencia de desarticulación entre los contenidos formativos y las necesidades reales del mercado. Los programas, cuando existen, no responden a la actualización constante del sector ni incluyen componentes prácticos esenciales. En algunas regiones, como Nariño, se señala escasa vinculación de la oferta educativa con la dinámica ocupacional local. **Baja capacidad de anticipación ante las necesidades del mercado:** Se evidencia baja capacidad del sistema formativo para actualizar sus contenidos frente a tendencias como nuevas técnicas en uñas (gel, acrílicas, semipermanentes), herramientas digitales, o prácticas de higiene avanzadas. La innovación del sector no se refleja en la formación disponible, generando rezago en el talento formado.

OCUPACIÓN	**51422 COSMETOLOGOS ESTETICISTAS**
DENOMINACIÓN **51422.005**	**Cosmetólogo esteticista**

BRECHA DE CANTIDAD	**Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH:** Se evidencia brecha por limitada disponibilidad de programas técnicos, tecnológicos y profesionales en cosmetología y estética en algunas regiones (como Bogotá y Antioquia). Si bien existen programas, no son suficientes frente a la demanda creciente del sector. **Déficit de demanda por programas de formación:** Se evidencia brecha por baja cantidad de personas interesadas en formarse en este campo, influida por factores como los bajos salarios, el escaso reconocimiento social de la ocupación y el alto desgaste físico. **Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación:** Se evidencia brecha en la retención del talento, por la alta rotación de personal, especialmente en empresas pequeñas o bajo modalidad de contrato por prestación de servicios. La rotación se asocia a condiciones laborales no atractivas (salario, horarios, desgaste físico), lo que genera dificultades para retener al personal formado.
BRECHA DE CALIDAD	**Déficit en competencias técnicas:** Se evidencia brecha en habilidades técnicas claves para la ocupación como: aplicación de protocolos faciales y corporales, técnicas de masajes, uso de aparatología, manejo de inventarios, asistencia a procedimientos médicos, y conocimiento en anatomía y bienestar. **Déficit en competencias transversales:** Se evidencia brecha en competencias como atención al cliente, comunicación asertiva, ética profesional, adaptación al cambio, manejo de equipos y aprendizaje continuo. Estas competencias son valoradas para el relacionamiento con clientes y equipos de trabajo, pero son frecuentemente evaluadas por debajo de lo esperado.
BRECHA DE PERTINENCIA	**Desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativa:** Se evidencia la existencia de desarticulación en contenidos de los programas formativos y las funciones reales del cargo. Las empresas manifiestan que los programas educativos no enseñan lo que se requiere desde el sector productivo, especialmente en temas prácticos y específicos del entorno del spa y estética no invasiva. **Baja capacidad de anticipación ante las necesidades del mercado:** Se evidencia baja capacidad de actualización de programas frente a tendencias del mercado, como técnicas postoperatorias, aparatología avanzada, tratamientos especializados, y uso de TIC en la gestión del servicio estético. También se requiere mayor formación en habilidades digitales y conocimiento de idiomas, como inglés.

OCUPACIÓN	**51610 ASTRÓLOGOS, ADIVINOS Y AFINES**
DENOMINACIÓN	
51.610.002	**Astrólogo**
51.610.004	**Cartomántico**
51.610.005	**Lecturista de tarot**
51.610.007	**Numerólogo**
51.610.008	**Oniromántico**
51.610.011	**Quiromántico**
NCP	**Astrólogo/a Psicológico/a**
NCP	**Astrólogo/a Mundial**
NCP	**Docente en Astrología**
NCP	**Docente en Cartomancia**
NCP	**Lector/a de Oráculos**
NCP	**Intérprete del I Ching**
NCP	**Facilitador/a de rituales simbólicos**
NCP	**Canalizador/a intuitivo/a**
NCP	**Diseñador/a de contenido simbólico**
BRECHA DE CANTIDAD	**Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH:** Se evidencia una brecha significativa en la oferta de programas formales y especializados para las disciplinas de la astrología y las mancias. La oferta formativa es predominantemente informal y fragmentada, con talleres y cursos introductorios que no articulan el conocimiento simbólico con campos profesionales específicos como el *coaching* organizacional, la mediación terapéutica o la educación emocional. Esto limita la consolidación de un conocimiento profundo, pues muchos profesionales autodidactas con vasta experiencia empírica no tienen un marco para sistematizar sus saberes, mientras que los que tienen una formación teórica sólida carecen de la destreza práctica necesaria. **Déficit de demanda por programas de formación:** No se evidencia un déficit de demanda, sino una alta demanda de formación estructurada y de calidad en prácticas como el tarot, la numerología o la lectura de runas. La brecha de cantidad reside en la ausencia de formadores cualificados en estas áreas, ya que muchos talleres están a cargo de personas sin formación pedagógica que replican modelos de enseñanza cerrados o dogmáticos. Esta situación obliga a los profesionales a formarse de manera autodidacta o a "inventarse" métodos para integrar sus saberes, lo que dificulta el avance en trayectorias de especialización y la construcción de estándares de calidad.

	Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación: En un subsector donde la mayoría de los servicios se basan en la marca personal, la principal brecha se asocia a la fragilidad de la credibilidad colectiva del campo. La falta de un marco de formación que establezca límites claros de experticia y experiencia permite que personas con conocimientos superficiales se autoidentifiquen como expertos. Esta situación genera prácticas irresponsables que desacreditan el subsector, pues quienes tienen una formación muy básica se adentran en campos en los que no tienen las suficientes "horas de vuelo" (conocimiento y experiencia), afectando la credibilidad y los resultados de las mancias. Esto tiene un impacto directo en la relación con los clientes, llevando a que el público tome "animadversión al sector".
BRECHA DE CALIDAD	**Déficit en competencias técnicas:** Existe una brecha significativa en la calidad de la formación técnica, caracterizada por planes de estudio desarticulados, improvisados y sin estándares comunes. Muchos cursos se centran en una práctica mecánica, a modo de "recetarios", sin una comprensión profunda del trasfondo simbólico, histórico o psicológico de la disciplina. Esto afecta la solidez del conocimiento y genera prácticas superficiales. Se percibe una escasez de profesionales con una base teórica bien fundamentada en mitología y astronomía, conocimientos esenciales para roles como el astrólogo/a psicológico/a y el intérprete del I Ching. La escasa oferta de programas de formación intermedia y avanzada limita la actualización continua, la especialización y la posibilidad de construir trayectorias formativas sólidas. No obstante, internacionalmente y en idiomas como el inglés, la oferta es amplia.
	Déficit en competencias transversales: Una de las brechas más significativas se evidencia en las competencias transversales, conocidas como "habilidades blandas", que son las más difíciles de adquirir y ejercer. La formación disponible muestra una "poca atención a la dimensión ética y relacional de la práctica". Muchos formadores y practicantes carecen de las habilidades de escucha activa y empatía y del acompañamiento emocional respetuoso, sin saber qué hacer si una consultante llora o entra en crisis. La falta de una gestión ética del rol profesional es notable, con ausencia de marcos para manejar límites, evitar la manipulación o la dependencia, y saber comunicar conceptos complejos sin inducir miedo. El sector también presenta una falta de pensamiento crítico, evidenciado en modelos de enseñanza rígidos y dogmáticos que no permiten el cuestionamiento.
BRECHA DE PERTINENCIA	**Desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativa:** Se evidencia una desarticulación entre la oferta educativa y las necesidades reales del ejercicio profesional. Los programas formativos se anclan en enfoques tradicionales y esotéricos, sin conectar con debates contemporáneos sobre salud mental, interculturalidad, género y neurociencias. Esta desconexión limita la capacidad de diálogo de estas disciplinas con otros campos del conocimiento y su integración en contextos terapéuticos, educativos o sociales. Por ejemplo, en los cursos no se abordan temas como la salud emocional o la ética del acompañamiento, lo que genera una brecha significativa en la formación. Así mismo, la omisión de la dimensión ética y deontológica es una brecha central. Los programas carecen de módulos dedicados a la reflexión ética, la gestión de límites con consultantes y el uso responsable del lenguaje simbólico.
	Baja capacidad de anticipación ante las necesidades del mercado: El sector formativo muestra una baja capacidad de anticipación, con enfoques rígidos y dogmáticos que limitan la innovación, el pensamiento crítico y el diálogo con otros saberes. Se observa una fuerte tendencia a replicar marcos únicos de interpretación sin apertura a enfoques integradores, lo que desincentiva la creatividad pedagógica y excluye a los saberes no hegemónicos. La desconexión entre los contenidos y los escenarios reales de aplicación profesional es una brecha fundamental: se enseña a calcular cartas o interpretar arcanos, pero no se prepara a los estudiantes para construir una práctica sostenible, trabajar en red o integrar proyectos colectivos.

Dado que el abordaje de este subsector requirió un instrumento especial, el Anexo 6 de este documento presenta un complemento cualitativo que pretende facilitar la comprensión de las dinámicas y particularidades de estas actividades. Se recomienda su lectura para profundizar en los relatos, trayectorias, saberes y brechas que, al no ser homologados por los sistemas educativos convencionales, han enriquecido el diagnóstico de capital humano y han permitido construir un catálogo de cualificaciones que valora el conocimiento de muchas personas en este subsector.

OCUPACIÓN	**51631 TANATOPRACTORES**

DENOMINACIÓN **51631.001** **51631.005**	**Tanatólogo** **Tanatopractor**
BRECHA DE CANTIDAD	**Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH:** Se evidencia brecha por limitada oferta de programas técnicos o laborales especializados en tanatopraxia, tanatoestética y preservación de cuerpos, especialmente fuera de Bogotá. Las empresas manifiestan que existen muy pocos programas formativos en el territorio nacional. **Déficit de demanda por programas de formación:** Se evidencia brecha por baja cantidad de aspirantes interesados en formarse como tanatopractores o tanatólogos, debido al bajo reconocimiento social de la ocupación, los horarios poco atractivos, el desgaste físico y los salarios percibidos como poco competitivos. **Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación:** Se evidencia brecha en la retención del talento, por la alta rotación de personal, atribuida al desgaste físico, turnos exigentes y desmotivación por condiciones laborales.
BRECHA DE CALIDAD	**Déficit en competencias técnicas:** Se evidencia brecha en competencias técnicas como tanatopraxia, preservación de cuerpos, manejo de químicos, maquillaje y estética del fallecido, así como seguridad y salud en el trabajo. Algunas empresas reportan que los candidatos no cuentan con las competencias técnicas requeridas, incluso cuando provienen de programas formales. **Déficit en competencias transversales:** Se evidencia brecha en algunas competencias transversales como atención y servicio al cliente, orientación al servicio y ética profesional, principalmente en el perfil de tanatólogos, donde algunas empresas reportan desempeños por debajo de lo esperado.
BRECHA DE PERTINENCIA	**Desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativa:** Se evidencia limitada adecuación de los contenidos formativos a las necesidades del sector funerario. Empresas destacan que los programas educativos no enseñan lo que se requiere desde el sector productivo, en particular en la dimensión práctica del cargo y el enfoque en el trato humanizado. **Baja capacidad de anticipación ante las necesidades del mercado:** Se evidencia baja capacidad de anticipación debido a la falta de actualización de programas frente a temas como seguridad en el manejo de insumos químicos, normativa sanitaria y protocolos en tanatopraxia. También se identifica falta de formación especializada en nuevas técnicas estéticas aplicadas al fallecido.

OCUPACIÓN	**51632 COORDINADORES DE SERVICIOS FUNERARIOS**
DENOMINACIÓN **51632.002**	**Coordinador de funeraria**
BRECHA DE CANTIDAD	**Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH:** Se evidencia brecha por inexistencia de programas educativos específicos en el territorio nacional orientados al desarrollo del perfil de coordinadores de funeraria. Las empresas indican que no existen rutas formativas estructuradas y que, en la mayoría de los casos, la formación es asumida directamente por el empleador. **Déficit de demanda por programas de formación:** No es posible identificar la existencia o ausencia de la brecha dado que no hay programas educativos específicos para este cargo. **Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación:** Se evidencia brecha por la dificultad para atraer talento humano debido al bajo número de personas interesadas en el cargo, lo que ha derivado en una alta competencia entre empresas para lograr vinculación de personal capacitado. Por otra parte, también hay baja capacidad de retención debido a condiciones como los horarios poco atractivos, la sobrecarga operativa, las exigencias emocionales del cargo y las oportunidades limitadas de crecimiento.
BRECHA DE CALIDAD	**Déficit en competencias técnicas:** Se evidencia brecha por ausencia de conocimientos en áreas como administración de servicios funerarios, manejo de personal operativo, protocolos logísticos y gestión del servicio. Las empresas reportan que los candidatos no cuentan con las competencias requeridas para liderar equipos ni para resolver contingencias del servicio.

BRECHA DE PERTINENCIA	**Déficit en competencias transversales:** Se evidencia brecha en aspectos clave como liderazgo, orientación al servicio, comunicación asertiva y habilidades blandas.
	Desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativa: No es posible identificar la existencia o inexistencia de esta brecha dada la ausencia de oferta educativa.
	Baja capacidad de anticipación ante las necesidades del mercado: No es posible identificar la existencia o inexistencia de esta brecha dada la ausencia de oferta educativa.

OCUPACIÓN	**51633 AYUDANTES DE POMPAS FUNEBRES**
DENOMINACIÓN	
51633.006	**Ayudante de pompas fúnebres**
BRECHA DE CANTIDAD	**Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH:** Se evidencia brecha dado que existe pocos programas formativos en el territorio nacional relacionados con esta ocupación.
	Déficit de demanda por programas de formación: No es posible evidenciar brecha de cantidad por demanda de programas formales, dado no se cuenta con información de fuentes primarias de la cantidad de personas que ofertan los programas existentes.
	Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación: Se evidencia brecha dado que el cargo presenta una rotación media (entre 6 y 12 meses), lo que indica una dificultad para retener talento. Este fenómeno esta relacionado por el rango salarial y actividades que requieren exigencias físicas y emocionales.
BRECHA DE CALIDAD	**Déficit en competencias técnicas:** Se evidencia brechas en conocimientos técnicos relacionados con: manejo de protocolo funerario y ceremonial, técnicas básicas de preparación y traslado de cuerpos, manejo de insumos y herramientas del servicio funerario, conocimientos básicos de normativa funeraria.
	Déficit en competencias transversales: Se evidencia brechas en competencias transversales relacionadas con: servicio y manejo de clientes, comunicación efectiva y manejo de conflictos, trabajo en equipo, autocontrol emocional y trabajo bajo presión.
BRECHA DE PERTINENCIA	**Desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativa:** Se evidencia brecha por la limitada oferta de programas formativos existentes puesto que esta no cubre las necesidades del subsector funerario.
	Baja capacidad de anticipación ante las necesidades del mercado: No se evidencia brecha dado que los empresarios entrevistados no sugieren información que indique que el sector o los programas existentes estén desactualizados respecto a las nuevas tendencias o requerimientos del mercado funerario.

OCUPACIÓN	**51640 CUIDADORES DE ANIMALES**
DENOMINACIÓN	
51640.001 **51640.029**	**Adiestrador de perros** **Paseador canino**

BRECHA DE CANTIDAD	**Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH:** Se evidencia brecha dado que los programas ofrecidos, no son suficientes en relación con la demanda del mercado laboral. En particular, para el cargo de paseador canino, lo cual limita el acceso a formación técnica pertinente para esta ocupación.
	Déficit de demanda por programas de formación: Se evidencia brecha para el cargo de adiestrador de perros, ya que se reporta una baja cantidad de aspirantes interesados en formarse en este perfil, lo que indica desinterés o desconocimiento de la población frente a las oportunidades de formación disponibles.
	Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación: Se evidencia brecha en ambos cargos ya que presentan rotación media (6 a 12 meses) y se mencionan condiciones que dificultan la atracción y permanencia del talento humano, como modalidades de contratación poco atractivas y condiciones laborales que no incentivan la permanencia en el cargo.
BRECHA DE CALIDAD	**Déficit en competencias técnicas:** Se evidencia brecha para ambos cargos. En el caso de los adiestradores de perros, los candidatos presentan limitaciones en conocimientos aplicados de comercialización y ventas, así como en temas legales relacionados con el manejo canino. Para los paseadores caninos, se identifican debilidades en primeros auxilios, servicio al cliente y conocimientos legales frente a incidentes entre animales o con humanos. Esto sugiere que, si bien algunos aspirantes han tenido formación previa, no cuentan con un dominio técnico sólido, por lo que deben ser formados o reforzados dentro de la empresa.
	Déficit en competencias transversales: Se evidencia brecha. En adiestradores de perros se reportan deficiencias en análisis de procesos, mientras que en paseadores caninos las brechas se concentran en gestión del tiempo y control de calidad, competencias necesarias para brindar un servicio confiable y estructurado. Estas habilidades, aunque parcialmente desarrolladas, requieren fortalecimiento para un desempeño adecuado.
BRECHA DE PERTINENCIA	**Desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativa**: Se evidencia brecha. Se reporta una limitada oferta formativa en cantidad y condiciones de acceso (económicas y de flexibilidad horaria), especialmente para paseadores caninos. Esto muestra una desconexión entre lo que el mercado necesita y lo que las instituciones educativas están ofreciendo, dificultando que los aspirantes adquieran las competencias requeridas desde su formación inicial.
	Baja capacidad de anticipación ante las necesidades del mercado: Se evidencia brecha. Las empresas indican que muchas personas prestan estos servicios sin la calidad ni experticia requeridas, lo cual sugiere que la oferta formativa no ha evolucionado a la par con los estándares exigidos por el sector, limitando así la profesionalización del oficio y la competitividad de los trabajadores.

OCUPACIÓN	**53220 TRABAJADORES DE LOS CUIDADOS PERSONALES A DOMICILIO**
DENOMINACIÓN **53220.014**	**Cuidador de personas con discapacidad**
BRECHA DE CANTIDAD	**Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH**: Se evidencia brecha, dado que los empresarios informan que, aunque existe formación como "Operario de cuidado", hay muy pocos programas en el territorio que aborden de manera específica y suficiente la formación de cuidadores de personas con discapacidad.
	Déficit de demanda por programas de formación: No es posible evidenciar brecha de cantidad por demanda de programas formales, dado no se cuenta con información de fuentes primarias de la cantidad de personas que ofertan los programas existentes.
	Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación: Se evidencia brecha debido a que cargo presenta alta rotación (menos de 3 meses en promedio), relacionado con el bajo reconocimiento social y cultural del rol, así como con la modalidad de contratación por prestación de servicios, que no garantiza estabilidad ni beneficios laborales, desincentivando la permanencia en el puesto.
BRECHA DE CALIDAD	**Déficit en competencias técnicas:** No se evidencia brecha, los empresarios entrevistados no identifican falencias en conocimientos de tipo técnico.
	Déficit en competencias transversales: No se evidencia brecha, los empresarios entrevistados no identifican falencias en competencias transversales.

BRECHA DE PERTINENCIA	**Desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativa:** Se evidencia brecha por la limitada oferta de programas formativos pertinentes y especializados, lo que sugiere una desconexión entre la demanda del sector y la oferta educativa. **Baja capacidad de anticipación ante las necesidades del mercado:** No se evidencia brecha. No se identifican elementos que indiquen que la oferta educativa esté desactualizada respecto a nuevas tendencias o requerimientos del sector. La principal limitación está asociada a la baja cobertura, más que a la obsolescencia de los contenidos.

OCUPACIÓN	**61132 TRABAJADORES AGRÍCOLAS CALIFICADOS DE HUERTAS, INVERNADEROS, VIVEROS Y JARDINES**
DENOMINACIÓN **61132.002**	**jardinero**
BRECHA DE CANTIDAD	**Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH**: No se evidencia una brecha significativa por ausencia total de programas formativos. Existen cursos y programas técnicos laborales enfocados en jardinería, paisajismo y mantenimiento de zonas verdes. Sin embargo, su cobertura es limitada y se concentran en grandes ciudades, lo que reduce el acceso en otros territorios. **Déficit de demanda por programas de formación:** Se evidencia brecha debido al bajo interés de las personas en formarse para este oficio, lo cual disminuye la matrícula en programas disponibles. Las empresas manifiestan que, aunque existen ofertas educativas, pocas personas las eligen o culminan, debido a la percepción de baja remuneración, alto esfuerzo físico y limitadas posibilidades de ascenso. **Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación:** Se evidencia brecha por la alta rotación del personal en cargos de jardinería, especialmente en empresas del Valle del Cauca. Las condiciones del cargo, como esfuerzo físico constante, exposición al clima, bajos salarios y contratos poco estables, desincentivan la permanencia. Esta situación ha derivado en procesos continuos de reemplazo y dificultad para consolidar equipos de trabajo estables.
BRECHA DE CALIDAD	**Déficit en competencias técnicas:** Se evidencia brecha en aspectos como: manejo de herramientas y equipos especializados, aplicación correcta de fertilizantes, elaboración estética de jardines, técnicas de poda y diseño paisajístico. Aunque algunos trabajadores han recibido formación básica o entrenamiento, no logran ejecutar con suficiencia técnica ciertas tareas clave, por lo que las empresas deben realizar procesos adicionales de capacitación interna. **Déficit en competencias transversales:** Se identifica brecha en habilidades como: orientación al detalle, comunicación efectiva, trabajo en equipo, responsabilidad y cumplimiento de instrucciones. Estas competencias, fundamentales para la coordinación con equipos y ejecución eficiente de tareas, no están suficientemente desarrolladas en los trabajadores vinculados al cargo.
BRECHA DE PERTINENCIA	**Desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativa:** Se evidencia brecha, ya que los programas de formación no incluyen de forma integral contenidos actuales como paisajismo moderno, sostenibilidad ambiental, gestión de residuos orgánicos o tecnologías para riego automatizado, los cuales son demandados por las empresas. Existe una desconexión entre lo que enseña la oferta educativa y las funciones requeridas por el cargo. **Baja capacidad de anticipación ante las necesidades del mercado:** Se evidencia brecha por la ausencia de actualización curricular y limitada incorporación de nuevas tendencias del sector en los programas existentes. Esto genera una formación desfasada, que no prepara adecuadamente al jardinero para responder a desafíos como el cambio climático, el diseño funcional de espacios verdes o el uso de tecnologías inteligentes en jardinería.

OCUPACIÓN	**71330 LIMPIADORES DE FACHADAS Y DESHOLLINADORES**
DENOMINACIÓN	

71330.006	**Limpiador de fachadas**
BRECHA DE CANTIDAD	**Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH**: Se evidencia brecha por inexistencia o escasa presencia de programas educativos específicos orientados al desarrollo del perfil de limpiadores de fachadas. La única formación referenciada es el curso de trabajo en alturas, condición obligatoria para desempeñar el cargo por normatividad, pero no constituye una ruta formativa integral que incluya temas técnicos, de mantenimiento o de bioseguridad. Las empresas reportan que existen muy pocos programas en el territorio, lo que limita el acceso a personal cualificado.
	Déficit de demanda por programas de formación: Se evidencia brecha por baja cantidad de aspirantes que desean formarse en el cargo, situación que obedece a factores como el alto esfuerzo físico requerido, la exposición al riesgo, la alta exigencia en condiciones de trabajo en altura, así como la percepción de bajos salarios y horarios poco atractivos, lo que genera desinterés en la formación para este rol.
	Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación: Se evidencia brecha por la dificultad para atraer y retener talento humano, reflejada en una alta rotación con tiempos de vacancia promedio de tres meses. Esta situación está asociada a múltiples factores como la alta demanda del cargo, salarios poco competitivos, jornadas laborales exigentes y el desgaste físico elevado, que desincentivan la permanencia en el cargo y generan una constante necesidad de reemplazo de personal.
BRECHA DE CALIDAD	**Déficit en competencias técnicas:** No se evidencia brecha, los empresarios entrevistados no identifican falencias en conocimientos de tipo técnico.
	Déficit en competencias transversales: No se evidencia brecha, los empresarios entrevistados no identifican falencias en competencias transversales.
BRECHA DE PERTINENCIA	**Desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativa:** Se evidencia brecha, ya que la oferta educativa existente (limitada al curso en alturas) no responde a las exigencias integrales del cargo, como el manejo especializado de herramientas, técnicas de limpieza avanzada, protocolos de seguridad y normas ambientales. Esta situación revela una desarticulación entre las necesidades reales del sector y lo que actualmente ofrece la formación disponible.
	Baja capacidad de anticipación ante las necesidades del mercado: Se evidencia brecha por la ausencia de una formación prospectiva que integre innovaciones tecnológicas, uso de equipos especializados o prácticas sostenibles. Esta falta de actualización limita la preparación de los trabajadores frente a nuevos retos del entorno urbano o regulaciones ambientales, comprometiendo la capacidad del sector para responder con anticipación a cambios futuros.

OCUPACIÓN	**91120 ASEADORES DE OFICINAS, HOTELES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS**
DENOMINACIÓN	
91120.004 **91120.011**	**Aseador de hospital** **Auxiliar aseo**
BRECHA DE CANTIDAD	**Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH**: Se evidencia brecha, dado que no existe oferta de formación a nivel superior, la oferta en ETDH es limitada y fragmentada, y la mayoría de los procesos formativos identificados corresponden a cursos de carácter informal, con baja cobertura y sin presencia consolidada a nivel nacional.
	Déficit de demanda por programas de formación: Se evidencia brecha, dado que el cargo presenta bajo interés de las personas por vincularse laboralmente, lo cual se asocia a factores como el alto esfuerzo físico requerido, las condiciones poco atractivas de contratación, y los bajos salarios percibidos. Estas condiciones desincentivan tanto la entrada como la permanencia en el oficio.
	Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación: Se evidencia brecha en ambas denominaciones, ya que el cargo presenta alta rotación, lo que indica dificultades para retener talento, generando costos adicionales de selección y entrenamiento. En el caso del aseador de hospital, factores como salarios no atractivos, condiciones contractuales poco favorables y alta carga física y emocional hacen más difícil la permanencia en el cargo.
	Déficit en competencias técnicas: Se evidencia brecha en el cargo de Aseador de hospital, ya que las funciones específicas como el aseo de áreas críticas o la limpieza de fluidos corporales son valoradas

BRECHA DE CALIDAD	como "sin la calidad que se requiere". Esta deficiencia está relacionada con falta de formación especializada en desinfección hospitalaria, manejo de residuos biológicos y protocolos de bioseguridad.
	Déficit en competencias transversales: Se evidencia brecha en el cargo de Aseador de hospital dado que existen deficiencias en análisis de control de calidad, una competencia clave en el entorno hospitalario para garantizar estándares sanitarios y de bioseguridad.
BRECHA DE PERTINENCIA	**Desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativa:** Se evidencia brecha, dado que no existe una ruta formativa diferenciada ni especializada para los aseadores que trabajan en el sector hospitalario, a pesar de que sus funciones requieren conocimientos y protocolos específicos en bioseguridad, limpieza de fluidos biológicos y trato humanizado con pacientes. La formación existente es de carácter generalista y no responde de manera integral a las exigencias del entorno hospitalario, lo que genera un desajuste entre lo que necesita el empleador y lo que ofrece la formación disponible.
	Baja capacidad de anticipación ante las necesidades del mercado: Se evidencia brecha por la ausencia de programas formativos que integren innovaciones tecnológicas, nuevas prácticas de sostenibilidad, normas ambientales o el uso de productos especializados. La falta de actualización y modernización en los contenidos formativos limita la capacidad del talento humano para responder a transformaciones en los estándares de limpieza institucional, especialmente en sectores como salud, hotelería o grandes superficies.

OCUPACIÓN	**91220 LAVADORES DE VEHÍCULOS**
DENOMINACIÓN **91220.006**	**Lavador de vehículos**
BRECHA DE CANTIDAD	**Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH**: Se evidencia brecha dado que no existe oferta educativa formal orientada específicamente a la formación de lavadores de vehículos. La formación para este cargo se adquiere de manera empírica o mediante capacitación interna en las empresas. Esta carencia limita la posibilidad de estandarizar conocimientos y competencias técnicas entre quienes desean desempeñarse en este oficio.
	Déficit de demanda por programas de formación: No se evidencia brecha dado que no se cuenta con oferta de programas para el cargo.
	Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación: Se evidencia una brecha significativa por alta rotación del personal. Las empresas reportan dificultades para retener trabajadores debido a condiciones como el alto desgaste físico del cargo, los horarios poco atractivos, tipo de contratación y salarios.
BRECHA DE CALIDAD	**Déficit en competencias técnicas:** Se evidencia brecha en conocimientos en manejo adecuado de evacuación de residuos, manejo de herramientas de lavado y cuidado de superficies.
	Déficit en competencias transversales: Se identifican brechas en habilidades como orientación al detalle, responsabilidad, organización del tiempo y trabajo bajo presión. Estas competencias son clave para la eficiencia del proceso de lavado y para el cumplimiento de estándares de limpieza en condiciones de alta demanda o tiempos reducidos.
BRECHA DE PERTINENCIA	**Desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativa:** Se evidencia una brecha porque no existen programas educativos diseñados específicamente para formar lavadores de vehículos, ni se incorporan contenidos relacionados con prácticas modernas como técnicas de lavado sostenible, uso eficiente de agua, productos amigables con el medio ambiente o manejo adecuado de residuos.
	Baja capacidad de anticipación ante las necesidades del mercado: Se evidencia brecha dado que el talento humano no se está preparando para nuevas tendencias como el lavado ecológico, tecnologías de ahorro de recursos o procesos automatizados. Esta situación deriva en un desfase que limita la competitividad del servicio frente a cambios en la demanda y estándares ambientales del sector automotriz.

OCUPACIÓN	**93122 OBREROS Y OPERARIOS DE CEMENTERIOS**

DENOMINACIÓN **93122.005**	**Operario de cementerio**
BRECHA DE CANTIDAD	**Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH**: Se evidencia brecha dado que no hay oferta educativa formal específica para formar operarios de cementerio. La formación se realiza únicamente mediante la transferencia de saberes de trabajadores más experimentados, lo que limita la existencia de programas que certifiquen habilidades técnicas o transversales para el cargo. **Déficit de demanda por programas de formación:** No se evidencia brecha dado que no se cuenta con oferta de programas para el cargo. **Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación:** Se evidencia brecha en atracción de talento humano ya que el tiempo promedio para cubrir una vacante (30 meses) es muy alto.
BRECHA DE CALIDAD	**Déficit en competencias técnicas:** Se evidencia una brecha importante en la calidad de la ejecución de funciones clave como la administración del inventario y el mantenimiento de tumbas. **Déficit en competencias transversales:** Se evidencia brecha en habilidades como comunicación asertiva, atención y servicio al cliente, y análisis de necesidades, todas críticas para el relacionamiento con usuarios (familiares de fallecidos) y la gestión adecuada de situaciones sensibles. Estas competencias no están lo suficientemente desarrolladas, afectando la calidad del servicio.
BRECHA DE PERTINENCIA	**Desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativa:** Se evidencia brecha debido a la desconexión entre la oferta educativa y las necesidades reales del sector funerario, ya que no existen programas educativos formales para este cargo. Los conocimientos en administración, manejo de inventarios y logística, esenciales para el desempeño de la labor, no están contemplados en ninguna formación técnica u operativa disponible en el territorio. **Baja capacidad de anticipación ante las necesidades del mercado:** Se evidencia brecha debido a la falta de programas de formación, lo que limita la posibilidad de incorporar nuevos enfoques, como procesos de atención al cliente en situaciones de duelo, protocolos de bioseguridad aplicados al trabajo en cementerios o el uso de herramientas digitales para la gestión de inventarios y registros. Esto genera un desfase que impide que los operarios se adapten a cambios en la demanda o a estándares de servicio más altos.

OCUPACIÓN	**96110 RECOLECTORES DE BASURA Y MATERIAL RECICLABLE**

DENOMINACIÓN **96110.001**	**Basurero**
BRECHA DE CANTIDAD	**Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH**: Se identifica una brecha en la oferta educativa a nivel superior y ETHD, a nivel informal también se evidencia brecha, pues existen muy pocos programas de formación disponibles a nivel nacional para capacitar a recolectores de residuos. El único programa identificado es el curso de Manejo de Residuos, insuficiente para abordar integralmente las competencias requeridas en este cargo. **Déficit de demanda por programas de formación:** No es posible evidenciar brecha de cantidad por demanda de programas, dado no se cuenta con información de fuentes primarias de la cantidad de personas que ofertan los programas existentes. **Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación:** Se evidencia brecha dado que existen una alta rotación del cargo, con un tiempo promedio de cobertura de vacante de 3 meses. Las razones principales son el esfuerzo físico que implica la labor, la falta de experiencia

	previa entre los aspirantes y las condiciones de trabajo que pueden resultar poco atractivas para potenciales empleados. Esto genera un ciclo constante de vacantes difíciles de cubrir.
BRECHA DE CALIDAD	**Déficit en competencias técnicas:** Se evidencian brechas en conocimientos clave para el cargo, como saneamiento ambiental, mantenimiento de equipos de recolección, los cuales no son desempeñados de manera óptima por los trabajadores actuales. Esto implica que, aunque puedan tener experiencia empírica, requieren refuerzo técnico para ejecutar sus tareas con la calidad que demanda el sector.
	Déficit en competencias transversales: Se evidencian brechas en competencias socioemocionales esenciales, como atención y servicio al cliente, gestión del tiempo, orientación al servicio y seguimiento de instrucciones. Estas habilidades son críticas para mantener un servicio eficiente, seguro y respetuoso con la comunidad, pero no están suficientemente desarrolladas en un número importante de los empleados vinculados al cargo.
BRECHA DE PERTINENCIA	**Desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativa:** Se evidencia brecha dado que los programas disponibles no incluyen formación en aspectos como manejo seguro de residuos, prácticas de recolección sostenible, ni atención al cliente en contextos urbanos, que son competencias esenciales para el desempeño del cargo.
	Baja capacidad de anticipación ante las necesidades del mercado: Se evidencian brechas dada la escasa oferta de programas formativos actualizados, limitando la posibilidad de capacitar a los trabajadores en tendencias como gestión ambiental, manejo de residuos reciclables, reducción del impacto ambiental o el uso de tecnologías para optimizar rutas y procesos de recolección.

OCUPACIÓN	**96130 AYUDANTES Y OPERARIOS DE BARRIDO Y LIMPIEZA DE VÍAS Y ÁREAS PÚBLICAS**
DENOMINACIÓN **96130.006**	**Escobita barrendero**
BRECHA DE CANTIDAD	**Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH**: Se identifica brecha en la oferta educativa, pues no existen programas educativos ni formativos específicos para este cargo.
	Déficit de demanda por programas de formación: No se identifica brecha, dada la inexistencia de programas formativos.
	Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación: Se evidencian brechas dado que el cargo presenta alta rotación, con un tiempo promedio de cobertura de vacante de 3 meses. Las principales razones incluyen el esfuerzo físico requerido, las condiciones laborales percibidas como poco atractivas y la limitada disponibilidad de personas dispuestas a desempeñarse en estas tareas, lo que genera una inestabilidad constante en el recurso humano.
BRECHA DE CALIDAD	**Déficit en competencias técnicas:** No se evidencian brechas de tipo técnico para el cargo.
	Déficit en competencias transversales: Se evidencian brechas en competencias transversales tales como: buen desempeño del cargo, como flexibilidad y adaptabilidad, conciliación y adaptación al cambio, las cuales no se desarrollan de manera consistente en los trabajadores.
BRECHA DE PERTINENCIA	**Desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativa:** Se evidencian brechas dada la inexistencia de programas educativos específicos para este oficio, lo que impide que los trabajadores reciban formación en técnicas modernas de limpieza urbana, gestión ambiental o manejo de residuos.
	Baja capacidad de anticipación ante las necesidades del mercado: Se evidencian brechas por la limitada capacidad del personal para adaptarse a futuros cambios tecnológicos o normativos en el sector, como el manejo seguro de desechos peligrosos, el uso de equipos mecanizados o la incorporación de prácticas sostenibles en la limpieza urbana.

El sector de servicios personales y a la comunidad (SEPC) presenta un panorama con brechas significativas en las dimensiones de cantidad, calidad y pertinencia. En cuanto a la cantidad, se observa un déficit marcado en la oferta de programas de formación técnica, tecnológica y superior, con presencia limitada en regiones fuera de grandes ciudades, lo que restringe el acceso a formación estructurada. A esto se suma la baja demanda por programas formales, dado que gran parte del talento opta por rutas empíricas o cursos cortos no regulados, lo que refleja desinterés o falta de acceso a opciones más completas.

Asimismo, se evidencia una alta rotación del personal en la mayoría de las ocupaciones, explicada por factores como condiciones contractuales inestables, bajos salarios, desgaste físico y emocional, y bajo reconocimiento social de las labores, lo que dificulta atraer y retener talento humano.

En relación con la calidad, aunque en ciertos oficios no se identifican falencias evidentes, en la mayoría se detectan vacíos en competencias técnicas, por ejemplo, en bioseguridad, protocolos hospitalarios, aparatología estética, técnicas avanzadas de peluquería o jardinería moderna. De igual manera, persisten deficiencias en competencias transversales como atención al cliente, comunicación efectiva, ética profesional, trabajo en equipo y gestión del tiempo, habilidades que son críticas para asegurar un servicio integral y sostenible.

Finalmente, la pertinencia constituye la brecha más fuerte, evidenciando una desarticulación profunda entre la oferta educativa y las necesidades reales del mercado laboral. Los programas existentes no responden de manera integral a las demandas de los sectores productivos ni incorporan con suficiencia las tendencias emergentes, como el uso de tecnologías, la sostenibilidad ambiental, el envejecimiento poblacional, las normativas sanitarias actualizadas o la digitalización de servicios. Además, se refleja una baja capacidad de anticipación del sistema educativo frente a cambios estructurales, lo que genera un rezago en la preparación del talento humano y limita la competitividad del sector.

En conjunto, el análisis muestra que la pertinencia es la brecha más crítica, seguida de la cantidad y, en menor medida, la calidad, lo que exige una reestructuración integral que conecte la educación con las dinámicas actuales y futuras del mercado.

Conclusiones

El área de Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC) se configura como un sector diverso y heterogéneo que combina actividades de cuidado, estética, limpieza, servicios funerarios, acompañamiento espiritual y atención a animales de compañía, entre otros. En la demanda laboral actual se observa una fuerte concentración

territorial en Bogotá, Antioquia y Valle del Cauca, mientras que la mayor parte del país presenta una participación marginal o nula. Predominan vacantes asociadas a servicios operativos de baja y media calificación, con exigencias educativas que se concentran en primaria, secundaria y bachillerato. Aun así, el sector presenta un tiempo de colocación más ágil que el promedio nacional, lo que evidencia simultáneamente la facilidad de enganche y la alta rotación de su fuerza de trabajo.

La prospectiva laboral revela un mercado segmentado en dos dinámicas complementarias. Por un lado, se amplía la contratación de personas sin experiencia en ocupaciones de rápida inserción, de carácter rutinario y alta rotación. Por otro, crece la demanda de perfiles especializados que requieren trayectorias laborales superiores a cinco años, junto con dominio de competencias digitales, manejo de idiomas y capacidades de gestión. Esta bifurcación anticipa un escenario dual donde coexisten empleos de baja barrera de entrada con trayectorias inestables y empleos altamente especializados que ofrecen estabilidad relativa y mejores condiciones salariales.

Las fuentes primarias corroboran esta tendencia al señalar como vacantes críticas aquellas asociadas a la coordinación de servicios funerarios, al cuidado especializado de personas mayores, a procesos avanzados en estética y cosmetología, y a servicios técnicos de limpieza y mantenimiento. En estos casos, los empleadores coinciden en que los egresados no cumplen con los estándares requeridos y deben ser reentrenados. De manera transversal, se subrayan déficits en competencias técnicas específicas, pero también en competencias blandas esenciales como comunicación, trabajo en equipo, ética profesional y orientación al usuario.

La demanda insatisfecha se expresa en un desequilibrio estructural. Mientras a nivel nacional existe escasez de recién graduados frente a las vacantes de entrada, en el área SEPC ocurre lo contrario: una sobreoferta que multiplica por diez el número de aspirantes por cada vacante. Este exceso se traduce en competencia intensa por los primeros empleos, contratos precarios y presiones a la baja sobre los salarios, lo que limita las posibilidades de movilidad laboral y profesionalización.

La oferta educativa muestra, desde la dimensión cuantitativa, un peso desproporcionado de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), con limitada participación de la educación superior y casi nula presencia de programas de posgrado. Territorialmente se reproduce el mismo patrón de concentración de la demanda, lo que deja vacíos en regiones periféricas. Desde la dimensión cualitativa, los programas presentan currículos desactualizados, insuficiente articulación con las necesidades productivas y escasas oportunidades de prácticas supervisadas. Las fuentes primarias ratifican estas carencias, destacando la ausencia de certificación de competencias, la falta de reconocimiento de saberes no formales y la inexistencia de programas que respondan a nuevos nichos como cuidados gerontológicos especializados, estética avanzada con tecnologías emergentes o gestión digital de servicios.

Las brechas de capital humano se evidencian en dos planos. En lo cuantitativo, se observa la saturación de graduados frente a las vacantes de entrada, la desigual distribución territorial de la oferta educativa y la presión a la baja en los ingresos de ocupaciones de baja calificación. En lo cualitativo, las carencias son más profundas: los programas no incorporan suficientemente competencias técnicas especializadas, presentan debilidades en el desarrollo de habilidades digitales e idiomas, y no fortalecen de manera adecuada las competencias transversales necesarias para garantizar la calidad del servicio. La falta de pertinencia curricular, la baja capacidad de anticipación frente a tendencias demográficas y tecnológicas y la escasa conexión entre instituciones formativas y sector productivo consolidan un escenario donde la educación no logra cerrar las brechas que enfrenta el mercado laboral.

El área SEPC combina una oferta abundante pero poco pertinente, una demanda fragmentada y concentrada en pocos territorios, y una estructura ocupacional que oscila entre la precarización y la necesidad de perfiles altamente especializados. Superar estas brechas exige articular al sistema educativo con las empresas y los gremios, promover programas de formación dual y certificación de competencias, actualizar los currículos de acuerdo con las transformaciones tecnológicas y sociales, y diversificar territorialmente la oferta. Solo mediante este alineamiento será posible garantizar empleos dignos, movilidad laboral y un aporte sostenible del área al desarrollo económico y social del país.

Referencias

Academy of Vedic Vidya. (2024). *How To Become A Professional Astrologer : Astrology Course & Tips*. Retrieved from Academy of Vedic Vidya: https://www.academyofvedicvidya.com/how-to-become-a-professional-astrologer-astrology-course-tips/

Allal Chéri, O., Simmerlein, F., Rey Ty, X., & Alkhouri, K. (2022). *Technological Forecasting & Social Change.* Retrieved from https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0040162522001366

Arroyo, D. A. (2015). *El debate de las organizaciones religiosas en las perspectivas de la secularización*. Retrieved from Scielo: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632015000300207

Bedoya, C., & Muñoz, J. (2015). *Diagnóstico actual del sector funerario en Colombia.* 1Library.

Benedetti , F., Acuña, J., & Fabiani , B. (2022). *Teleasistencia: innovaciones.* Retrieved from https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Teleasistencia-innovaciones-tecnologicas-para-el-cuidado-de-personas-a-distancia.pdf

BID. (2021). *Ciudades sostenibles e inclusivas: Integración de la sostenibilidad ambiental en los servicios urbanos.* Washington: Banco Interamericano de Desarrollo. Disponible en: https://publications.iadb.org.

Cámara de Comercio de Cali. (2024). *Ritmo Clúster - Belleza y cuidado personal: Deafíos y perspectivas de crecimiento.* Informe No. 43.

Castrillón Isaza, K., Giraldo Restrepo, , J., & García Uribe, J. (2025). *Riesgos y oportunidades de la inteligencia artificial en el cuidado de enfermería: una revisión de alcance. Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad.* doi:https://doi.org/10.22430/21457778.3272

Cenital. (2022). *Astrología digital, ¿un mercado espiritual?* Retrieved from Cenital: https://cenital.com/astrologia-digital-un-mercado-espiritual/

Centro Unesco. (n.d.). *Centro Internacional para la Formación en Derechos Humanos, Ciudadanía Muncial y Cultura de Paz*. Retrieved from https://www.centro-unesco.org/dialogo-interreligioso.php

CEPAL. (2020). *La sostenibilidad ambiental como motor del desarrollo en América Latina y el Caribe. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. .* Santiago: CEPAL. . https://www.cepal.org/es/publicaciones.

CEPAL, C. E. (2022). *Los cuidados en América Latina y el Caribe: Textos seleccionados 2015-2022.* Retrieved agosto 13, 2025, from https://www.cepal.org

Chhatwal, G. (2023, 07 25). *10 trends transforming pet care products*. Retrieved from https://kadence.com/10-trends-transforming-the-pet-care-industry/

Cosmograma. (2023). *Curso de formación en astrología digital.* Retrieved from https://www.cosmograma.com/cursos

DANE. (2025). *Principales indicadores del mercado laboral - Febrero de 2025.* DANE.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE. (2024). *clasificaciones.dane.gov.co*. Retrieved from dane.gov.co: https://clasificaciones.dane.gov.co/cuoc/modal_definicion#:~:text=Ocupaci%C3%B3n%3A%20conjunto%20de%20cargos%2C%20empleos,las%20funciones%20de%20la%20ocupaci%C3%B3n.

Departamento Nacional de Estadística DANE. (2022). *Índice denominaciones ocupacionales CUOC 2022 (Excel actualización 2022).* Colombia: CUOC.

Departamento Nacional de planeación (DNP). (2020). *Politica nacional de cuidado: hacia la garantía de los derechos de quienes requieren y brindan cuidado.* Bogotá. Retrieved agosto 13, 2025, from https://www.dnp.gov.co

Departamento Nacional de Planeacion et. al. (2010). *Conpes 3674 de 2010 -.* Retrieved from http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_col_con3674.pdf

Ducharme, J. (2019, 11 20). (Time, Editor) Retrieved from Artificial intelligence could help solve America's impending mental health crisis: https://time.com/5727535/artificial-intelligence-psychiatry/

El Pais. (2024). *Cuando la tecnología es una aliada para hacer más bello el futuro*. Retrieved from El Pais: https://elpais.com/sociedad/2024-10-04/cuando-la-tecnologia-es-una-aliada-para-hacer-mas-bello-el-futuro.html

Emprendedores. (2024). *Místico: La industria de lo esotérico se digitaliza.* Retrieved from https://emprendedores.es/ideas-de-negocio/miistico-la-industria-de-lo-esoterico-se-digitaliza

Escuela MAIA. (2023, 07). *Sanación energética: técnicas para restaurar tu energía vital*. Retrieved from https://escuelamaia.com/sanacion-energetica-tecnicas-para-restaurar-tu-energia-vital/

Federación Nacional de Empresas de Aseo (Fenaseo). (n.d.). Retrieved agosto 12, 2025, from Fenaseo: www.fenaseo.com.co/index.php/about/

FENALCO. (2024). *Notijurídico 117 - UAESP adoptará estándares de calidad espacial para las infraestructuras y equipamientos del sector funerario*. Retrieved from FENALCO: https://www.fenalco.com.co/blog/juridico-2/notijuridico-117-uaesp-adoptara-estandares-de-calidad-espacial-para-las-infraestructuras-y-equipamientos-del-sector-funerario-2050

Fenalco Antioquia. (2021, septiembre 29). *Simposio funerario: un reconocimiento al arduo trabajo del sector en pandemia.* Retrieved agosto 12, 2025

Forbes. (2024). *AI in healthcare: A new era of personalized patient care.* Forbes Technology Council. Retrieved from https://www.forbes.com/councils/forbestechcouncil/2024/11/14/ai-in-healthcare-a-new-era-of-personalized-patient-care/

Fundación Ellen MacArthur. (2020). *Hacia una economía circular: Replanteando el progreso.* s.d: Disponible en: https://ellenmacarthurfoundation.org.

Galindo, L. (2018). *Estudio de mercado para la creación de una nueva línea de negocio de Funerales La Basilica, dirigida al segmento de felinos y caninos en la Ciudad de Florencia, Caquetá [Tesis de Maestría].* Pontificia Universidad Javeriana.

Glaisyer, T., Brown, R., & Civic Signals. (2021). *Civic Signals: The qualities of flourishing digital spaces.* Texas: Center for Media Engagement, University of

Texas at Austin. Retrieved from https://mediaengagement.org/research/civic-signals-the-qualities-of-flourishing-digital-spaces/

Global Market Insights. (2025). *Enterprise software market insights.* Retrieved from https://www.gminsights.com/es/industry-analysis/enterprise-software-market

Global Market Insights. (2025). *Tamaño del mercado de servicios de salón: por tipo de servicios, por grupo de consumidores, por tipo de salón, perspectiva y pronósticios regionales 2024-2032.* GMI.

Gutiérrez, M. &. (2020). *La economía circular como estrategia de desarrollo sostenible: oportunidades para América Latina.* s.d: Revista de Estudios Ambientales, 9(2), 45–67.

Han, & Makridis. (2019). Inteligencia artificial: ¿una oportunidad o una amenaza para el mercado laboral.

Herrera, G., & Jaramillo, M. (2021). El trabajo de cuidado en Colombia: Perspectivas para la articulación interinstitucional. *Revista Colombiana de Sociología*, 44,145-168. Retrieved agosto 12, 2025, from https://doi.org/10.15446/rcs

Howarth, J. (2025, 04 18). *6 top beuaty industry trends*. Retrieved from https://explodingtopics.com/blog/beauty-trends

Klinenberg, E. (2020). *Social distancing is a test.* The New York Times. Retrieved from https://www.nytimes.com/2020/03/14/opinion/coronavirus-social-distancing.html

Lesser, E. L. (2001). *Communities of practice and organizational performance*. Retrieved from https://ieeexplore.ieee.org/document/5386944

Llewellyn, H., Berkerey, S., & Dexter, J. (2022). *Diversity, Equity and Inclusion in the Beauty Sector.* MBS Intelligence.

Lopez et al. (2013, Octubre). Caracterización del mercado laboral en el sector del deporte, la recreación y la actividad física para la Ciudad de Medellín. (R. D. 185, Ed.)

McKinsey & Company. (2024). *Enterprise software market trends.* Retrieved from https://www.gminsights.com/es/industry-analysis/enterprise-software-market

Mera Rodríguez, C. (2014). Pensamiento prospectivo: visión sistémica de la construcción del futuro. *Revista Colombiana de Humanidades, vol. 46, núm. 84, enero-junio*, 89-104.

Mia Astral. (2024, 02 26). *GPS emocional de la semana del 26 FEB al 3 MAR: contención emocional*. Retrieved from https://miastral.com/gps-emocional-semana-del-26-de-febrero-al-3-de-marzo-contencion-emocional/

Mind and Culture. (2021). *Spirit Tech Project.* Retrieved from https://mindandculture.org/projects/past-projects/spirit-tech/

Ministerio de Ambiente y Desarrollo Sostenible. (2022). *Política Nacional de Educación Ambiental.* Bogotá: https://www.minambiente.gov.co.

Ministerio del Trabajo. (2022). *Diagnostico sobre trabajo del cuidado en Colombia.* Bogotá. Retrieved agosto 13, 2025, from https://www.mintrabajo.gov.co

Ministerio del Trabajo Colombia. (2020, Noviembre). *Mintrabajo*. Retrieved Julio 3, 2024, from https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/analisis-monitoreo-y-prospectiva-laboral/identificacion-y-medicion-de-brechas-de-capital-humano

Mintel. (2025). *We Are Family: How Changing Pet Ownership Trends Are Affecting The Pet Industry*. Retrieved from Mintel: https://www.mintel.com/insights/household/pet-industry-trends/

Miosalon. (2024). *Salon And Spa Trends That Will Dominate This Year*. Retrieved from Miosalon: https://blog.miosalon.com/salon-and-spa-trends-that-will-dominate-this-year

Misiterio del Trabajo. (n.d.). *Perfil ocupacional: Coordinadores de servicios funerarios (Código CUOC 51632). OCUPACOL*. Retrieved from https://ocupacol.mintrabajo.gov.co/Profile/OccupationalProfile/51632

Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.* New York: https://sdgs.un.org/es/2030agenda.

Navarro Haro, M. V., et al. (2024). *Virtual reality vs. imagery: comparing approaches in guided meditation.* Retrieved from https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/39654934/

Observatorio de los Servicios Funerarios. (2024, 12 23). *Balance 2024 y los desafíos del nuevo año*. Retrieved from https://www.observatoriofunerario.com/2024/12/23/observatorio-de-los-servicios-funerarios-balance-2024-y-los-desafios-del-nuevo-ano/

Oepen, R., & Gruber, H. (2024). Art-based interventions and art therapy to promote health of migrant populations - a systematic literature review of current research. *Arts & Health, 16*(3), 266-284. https://doi.org/10.1080/17533015.2023.2252003.

OIT. (2019). *Empleos verdes: Hacia el trabajo decente en un mundo sostenible y con bajas emisiones de carbono. .* s.d.: Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/lang--es/index.htm.

OIT. (2021). *Panorama de la seguridad y salud en el trabajo en América Latina y el Caribe. Ficha informativa regional.* OIT.

OIT, & sectoriales, D. d. (2020). *El trabajo decente en el mundo del deporte, Documento temático para el debate en el Foro de diálogo mundial sobre el trabajo decente en el mundo del deporte (.* Ginebra.

OMS. (2022). *Caring for those who care: Guide for the development and implementation of occupational health and safety programmes for health workers.* OPS/OMS.

ONU Medio Ambiente. (2019). *Perspectivas del medio ambiente mundial GEO-6: Resumen para responsables de políticas.* s.d: UNEP. https://www.unep.org/resources/report/geo-6.

ONU Mujeres. (2022). *Hablemos de cuidados.* Gobierno de Chile-ONU Mujeres.

ONU, O. d. (2021). *Hacia un sistema nacional de cuidado en Colombia: Propuestas para su construcción.* Retrieved agosto 25, 2025, from https://colombia.unwomen.org

OPA Astrology. ((n.d.)). *OPA Ethical Guidelines*. Retrieved from OPA Astrology: https://opaastrology.org/about-opa/code-of-ethics/

Organisation for Economic Co-operation and Development. (2023). *Care work and digital skills*. Retrieved from Organisation for Economic Co-operation and Development: https://www.oecd.org/publications/care-work-and-digital-skills-4de39fd5-en.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2021). Retrieved from Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_771749/lang--en/index.htm

PSI. (2022, 07 12). *Mental Health Psychosocial Wellbeing of Health and Care Workers*. Retrieved from https://publicservices.international/resources/events/mental-health--psychosocial-wellbeing-of-health-and-care-workers?id=13065&lang=en

Respark. (2025). *Salon trends*. Retrieved from Respark: https://respark.in/blog/salon-trends/

Revista Poder. (2022, Junio 17). Retrieved agosto 12, 2025, from https://www.poder.com.co/empresas/federacion-nacional-de-empresa-de-aseo/

Revista Semana. (2020, octubre 13). Industria funeraria: los réditos del trabajo en equipo. *Revista Semana*. Retrieved agosto 12, 2025, from https://www.semana.com/industria-funeraria-los-reditos-del-trabajo-en-equipo/303315

Rwbaird. (2024). *2025 B E AU T Y & W E L L N E S S I N D U S T RY O U T L O O K*. Retrieved from Rwbaird: https://www.rwbaird.com/siteassets/gib/pdf/baird-beauty-wellness-industry-outlook-2025.pdf

Square Appointments. (2023). *Beuaty and Wellness Trends.* Square Appointments.

The Economist. (2025). *Astrology is booming in the age of AI.* The Economist. Retrieved from https://www.economist.com/culture/2025/01/15/astrology-is-booming-in-the-age-of-ai

Torras Genis, C., & Delicado Moratalla, L. (2022). *Blanco y frío como el polo norte y el polo sur. Aportes para una crítica al giro afectivo desde la historia de las emociones.* Universidad de Valladolid. doi:https://doi.org/10.24197/st.1.2022.257-275

Trafft. (2024). *13 Salon Industry Trends in 2025 to Step up Your Game*. Retrieved from https://trafft.com/salon-industry-trends/#mobile-salons

Uniandinos. (2024). *Tendencias en la administración de empresas para 2024: Innovación, sostenibilidad y tecnología*. Retrieved from Uniandinos: https://www.uniandinos.org.co/enterate/tendencias-en-la-administracion-de-empresas-para-2024-innovacion-sostenibilidad-y-tecnologia

UNICEF. (2023). *CARE AND SUPPORT SYSTEMS IN LATIN AMERICA AND THE CARIBBEAN*. Retrieved from UNICEF: https://www.unicef.org/lac/media/43996/file/Care%20and%20support%20systems%20in%20Latin%20America%20and%20the%20Caribbean.pdf

VanderWeele, T. (2025). Religion and Mental Health: Is the Relationship Causal? *Journal of Religion and Health, 64*, 1890-1897. https://doi.org/10.1007/s10943-025-02266-x.

Wooddell, B. (2024, 08 06). *The rise of smart pet tech: How technology is revolutionizing the pet industry*. Retrieved from https://www.wfla.com/bloom-tampa-bay/the-rise-of-smart-pet-tech-how-technology-is-revolutionizing-the-pet-industry/

Worland, J. (2023). *J.* Retrieved from Can AI chatbots ever replace human therapists: https://time.com/6320378/ai-therapy-chatbots/

World Economic Forum. (2023). *Future of Jobs Report 2023.* s.d: Disponible en: https://www.weforum.org/reports/future-of-jobs-report-2023.

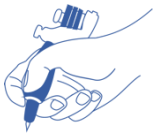
World Health Organization. (2021). *A green and caring economy: Report. .* World Bank Group. Retrieved from https://wbg.org.uk/wp-content/uploads/2022/11/A-Green-and-Caring-Economy-Report-FINAL.pdf

World Health Organization. (2022). *Caring for those who care: Guide for the development and implementation of occupational health and safety*

programmes for health workers. Retrieved from World Health Organization: https://www.who.int/publications/i/item/9789240040779

Anexos

Anexo 1: Caracterización del perfil ocupacional y brechas de capital humano del subsector de tatuadores

OCUPACIÓN	DENOMINACIÓN	CARACTERÍSTICAS	CARGO CRITICO	ROTACIÓN CARGO
34352 **Artistas Corporales** 	Artista de tatuajes (34352.003) Tatuador (34352.004)	**FUNCIONES:** Plasman representaciones artísticas sobre la piel de manera temporal o permanente siguiendo las indicaciones de los clientes en términos de diseño, técnica y la superficie del cuerpo, aplican condiciones higiénico-sanitarias y de bioseguridad. Igualmente, asesoran sobre la elaboración del arte, técnicas de diseño y complementos artísticos, pueden dar recomendaciones y métodos para cuidar el trabajo realizado y evitar complicaciones después de actuar sobre la piel. Se pueden desempeñar en estudios de tatuajes o en establecimientos convencionales y no convencionales, especializados y autorizados para este fin, eventos públicos, entre otros. **CONOCIMIENTOS:** •Diseño •Mercadotecnia y publicidad •Primeros auxilios •Principios éticos •Seguridad y salud en el trabajo • Servicio al cliente • Bellas artes **DESTREZAS:** • Aprendizaje aplicado • Creatividad • Escucha activa • Pensamiento crítico • Relaciones interpersonales • Resolución de problemas complejos	Baja cantidad de entidades de educación para la formación integral de los tatuadores. Los tatuadores requieren fortalecer sus conocimientos y habilidades a través de programas de formación con mayor estructuración. Fortalecimiento de habilidades socioemocionales para la atención al cliente.	Casi nula porque los estudios de tatuaje en su mayoría son unipersonales.

		DEFICIENCIAS EN CONOCIMIENTOS, HABILIDADES Y DESTREZAS: Dibujo y diseño de acuerdo con la morfología del cuerpo / aplicación de los protocolos de bioseguridad / nociones básicas de anatomía / conocimientos sobre las técnicas de tatuaje y manipulación de insumos e instrumentos / colorimetría, simetría, luz y sombra y estética / atención al cliente / higiene postural / escucha activa / comunicación asertiva / relaciones interpersonales / manejo de emociones. **Nivel Educativo:** Actualmente a través de educación informal (cursos, certificaciones, masterclass). No existen un programa de ETDH.		

Anexo 2: Resultado entrevistas frecuencia por OCUPACIÓN (CUOC)

Ocupación (CUOC)	Código	No. de veces	% del total
51410 Peluqueros	51410	6	14.6%
51632 Coordinadores de servicios funerarios	51632	4	9.8%
51422 Cosmetólogos esteticistas	51422	4	9.8%
51631 Tanatopractores	51631	5	12.2%
51421 Manicuristas y pedicuristas	51421	4	9.8%
91120 Aseadores de oficinas, hoteles y otros establecimientos	91120	2	4.9%
53220 Trabajadores de los cuidados personales a domicilio	53220	2	4.9%
51640 Cuidadores de animales	51640	2	4.9%
61132 Trabajadores agrícolas calificados de huertas, viveros y jardines	61132	2	4.9%
34120 Trabajadores y asistentes sociales y comunitarios	34120	1	2.4%
51633 Personal de servicios funerarios	51633	1	2.4%
96130 Ayudantes y operarios de barrido y limpieza de vías y áreas públicas	96130	1	2.4%
91220 Lavadores de vehículos	91220	1	2.4%
71330 Limpiadores de fachadas y deshollinadores	71330	1	2.4%
93122 Obreros y operarios de cementerios	93122	1	2.4%
96110 Recolectores de basura y material reciclable	96110	1	2.4%

Fuente: Elaboración propia con base en matriz entrevistas de demanda 2025

Anexo 3: Análisis de muestra de los Programas de Educación Superior relacionados con los SEPC, a partir de competencias y perfil ocupacional

Nº	Institución	Nombre Del Programa Ofertado.	Titulo	Modalidad	Perfiles Educacionales O De Salida Del Programa.	Competencias En Las Que Forma El Programa: Técnicas (Conocimientos Y Destrezas) Transversales.	Duración Del Programa. (Créditos)
4	ITFIP, Instituto Tolimense de Formación Técnica Profesional.	Técnica Profesional en Operación de Servicios Comunitarios,	Técnico Universitaria	Virtual	El egresado está en capacidad de operar, registrar y difundir procesos relacionados con programas recreativos, educativos, asistenciales y sociales dirigidos a la comunidad, generados por organizaciones no gubernamentales, entidades públicas o privadas, enmarcadas en la normatividad local, regional y nacional; contribuyendo de manera eficiente en la transformación y mejora de la calidad de vida de la comunidad. Se puede desempeñar como Auxiliar de Programas Dirigidos a la Comunidad; Auxiliar en Organizaciones Comunitarias; Técnico de Apoyo en Registro de Información; Auxiliar en Procesos Comunitarios.	Primer Semestre: TIC; Fundamentación Matemática; Lectura y Escritura Crítica; Introducción a la Promoción en la Comunidad; Liderazgo en la sociedad; Cátedra Institucional; Lógica Social; Sociología. Segundo Semestre: Estadística Descriptiva; Fundamentos de Economía; Inglés I; Técnicas y Dinámicas de Trabajo Grupal; Problemática Social Contemporánea; Emprendimiento e Innovación; Manejo de Situaciones con el Individuo; Formación Ciudadana. Tercer Semestre: inglés II; Principios de Investigación; Introducción a la Familia; Sistemas de Protección Social; Ecología y Problemática Ambiental; Procesos con la Comunidad; Funcionamiento de las Organizaciones Sociales; Fundamentos de la Legislación Social (Propedéutico). Cuarto Semestre: Problemáticas Contemporáneas de la Familia; Cuidado del Medio Ambiente (Propedéutico); Electiva I; Práctica Social en Grupo; Comunicación y Educación Popular; Trámite Documental en Servicios Comunitarios.	4 Semestres Total de Créditos: 72.
5	Universidad El Bosque.	Especialización en Psicología Social, Cooperación y Gestión Comunitaria.	Especialización Universitaria	Presencial y Virtual.	El egresado cuenta con los conocimientos necesarios para garantizar una gestión de problemáticas sociales complejas. Por esta razón podrán atender los requerimientos actuales del país, teniendo en cuenta su historia y proyección en la sociedad. El programa articula componentes vinculados con la investigación en Psicología Social, la oferta de servicios para el desarrollo de las comunidades y el conocimiento de problemáticas para la creación de políticas, programas y proyectos de intervención social. Podrán aplicar sus conocimientos en Instituciones estatales y gubernamentales; Agencias de Cooperación Internacional; Organizaciones empresariales, Educativas además ofertar sus servicios de forma independiente de asesoría y consultoría.	Primer Semestre: Fundamentación epistemológica del modelo bio psicosocial, cultural y axioético; Fundamentos teóricos e historia de la psicología social contemporánea; Interacción social, influencia social; Representación y práctica social; Métodos de investigación en ciencias sociales; Epidemiología social crítica; Problemas seleccionados en psicología social; Proyecto de grado. Segundo Semestre: Psicología Social Aplicada; Planeación formulación y seguimiento de proyectos sociales; Cooperación internacional en el contexto Colombiano; Evaluación de impacto de proyectos sociales; Seminario electivo; Trabajo de grado.	2 Semestres. Total, de Créditos: 32.
6	INFOTEP. Instituto Nacional de Formación Técnica	Técnico Profesional en Operación de Servicios Comunitarios.	Especialización Universitaria	Presencial.	El egresado tiene como propósito fundamental la formación de un técnico profesional con capacidad para operar, registrar y difundir procesos relacionados con programas deportivos, educativos, asistenciales y sociales	Primer Semestre : Matemática (3 Créditos), Competencias comunicativas (3 Créditos), Cátedra de identidad cultural (2 Créditos), Informática e internet (2 Créditos) , Servicios comunitarios (4 Créditos), Técnicas de comunicación (4 Créditos). Segundo Semestre: Estadística (2 Créditos),	4 Semestres Total de Créditos: 66.

Nº	Institución	Nombre Del Programa Ofertado.	Titulo	Modalidad	Perfiles Educacionales O De Salida Del Programa.	Competencias En Las Que Forma El Programa: Técnicas (Conocimientos Y Destrezas) Transversales.	Duración Del Programa. (Créditos)
	Profesional. San Andrés y Providencia. Colombia.				dirigidos a la comunidad, generados por organizaciones no gubernamentales, entidades públicas y privadas, enmarcado en la normatividad local regional y nacional; contribuyendo de manera eficiente en la transformación y mejora de la calidad de vida de la comunidad. Se puede desempeñar en cargos tanto en el sector público como en el privado como Auxiliar de programas dirigidos a la comunidad; Auxiliar en organizaciones comunitarias; Auxiliar en servicios de información.	Metodología de investigación (2 Créditos), Proyecto de vida (1 Crédito), Creole básico (2 Créditos), Inglés I (2 Créditos), Legislación social (3 Créditos), Intervención en el servicio comunitario (4 Créditos). Tercer Semestre: Formulación y evaluación de proyectos (3 Créditos), Ética (1 Crédito), Comunidad y familia (4 Créditos), Problemática social contemporánea (4 Créditos), Electiva de profundización profesional I (4 Créditos). Cuarto Semestre: Iniciativa empresarial (1 Crédito), Trámite documental en servicios comunitarios (4 Créditos), Manejo de situaciones (4 Créditos), Electiva de profundización profesional II (4 Créditos), Prácticas empresariales (4 Créditos).	
7	Colegio Mayor de Antioquia. Institución Universitaria.	Tecnología en Gestión Comunitaria.	Tecnólogo. (Nivel 6)	Presencial.	El egresado se podrá desempeñar profesionalmente actuando e interactuando en el territorio nacional, desarrollando responsabilidades relacionadas con la coordinación, gestión y operativización de proyectos concernientes al desarrollo y promoción de comunidades urbanas y rurales. Estas son: Organizaciones de base comunitaria; Secretaría de entidades territoriales; Organizaciones sociales; Empresas privadas de forma directa o en sus funciones y por último en el sector solidario. Se puede desempeñar como: Gestor comunitario en organizaciones sociales y estatales orientadas a promover, cualificar, fortalecer, entre otros , procesos de desarrollo local; Promotor de procesos educativos; Orientador de programas o proyectos de capacitación dirigidos a organizaciones comunitarias como JAL, JAC, Comités Cívicos, Comités de desarrollo y otros.	Nivel I: Constitución colombiana y formación democrática (C 2); Introducción a las ciencias sociales (C 3); Lecto escritura y habilidades comunicativas (C 4); Lectura contextual local, nacional e internacional (C 4); Pensamiento lógico matemático (C 3); Inglés I (C 1); Electiva I (C 2). Nivel II: Administración para las organizaciones sociales (C 2); Análisis económico en lo social (C 3); Derecho administrativo (C 3); Fundamentos para la intervención comunitaria (C 4); Informática básica (C 3); inglés II (C 1); Electiva II (C 2). Nivel III: Acción colectiva y transformación social (C 2); Discursos del desarrollo y procesos de planeación (C 3); Fundamentos y herramientas de la comunicación comunitaria (C 3); Introducción a la investigación y diagnóstico social (C 4); Técnicas de lectura territorial (C 3); inglés III (C 1); Electiva III (C 2). Nivel IV: Administración pública y territorial (C 2); Conflictos comunitarios y alternativas de construcción de paz (C 3); Formulación de proyectos sociales y comunitarios (C 3); Metodología de investigación en contextos comunitarios (C 4); Planeación y gestión para el desarrollo local (C 3); inglés IV (C 1); Optativa I (C 2). Nivel V: Dinámicas y procesos grupales (C 4); Educación social en la intervención comunitaria (C 3); Gestión de proyectos sociales y comunitarios (C 3); Herramientas para la gestión ambiental (C 3); Prepráctica (C 3); Optativa II (C 2). Nivel VI : Ética profesional (C 3); Práctica profesional (C 12).	Total de Créditos: 105.
8	ISER. Instituto Superior de Educación Rural. Pamplona.	Tecnología en Gestión Comunitaria.	Tecnólogo	Presencial	El egresado gestiona alternativas de solución a problemas comunitarios. Pone en marcha proyectos que pretendan la solución adecuada de los conflictos experimentados por una comunidad. Gestionan estrategias que faciliten la identificación, promoción y formación de	Primer Semestre: Fundamentos de sociología (C 3); Fundamentos de matemáticas (C 2); Fundamentos de psicología (C 3); Sociedad y ruralidad (C 2); Informática aplicada (C 2); Competencias comunicativas (C 1); Sujeto y familia (C 3). Segundo Semestre: Administración general (C 3); Estadística (C 2); Técnica, tecnología y ciencia (C 2); Inglés I (C 1); Producción	6 Semestres. Total de Créditos: 96.

Nº	Institución	Nombre Del Programa Ofertado.	Titulo	Modalidad	Perfiles Educacionales O De Salida Del Programa.	Competencias En Las Que Forma El Programa: Técnicas (Conocimientos Y Destrezas) Transversales.	Duración Del Programa. (Créditos)
					líderes comunitarios. Brinda elementos a los líderes para comprender el sentido político y social de la gestión comunitaria y herramientas prácticas para planearla y ejecutarla. Ayuda a ejecutar acciones concretas orientadas a la generación y puesta en marcha de planes, programas y proyectos comunitarios que tengan como propósito el mejoramiento de la calidad de vida de comunidades urbana y rurales. Se pueden desempeñar como: Gestor comunitario en organizaciones civiles y estatales; Promotor de procesos socio educativos orientadas a mejorar las estrategias de participación en las comunidades; Orientadores de programas o proyectos de capacitación dirigidos a organizaciones comunitarias como Juntas de Acción Local, Comités Cívicos, Juntas de Vivienda, Comités de Desarrollo entre otros.	y comprensión de textos (C 2); Grupos sociales (C 3); Desarrollo humano y territorio (C 3). Tercer Semestre: Electiva I (C 1); inglés II (C 1); Comunidad (C 3); Inclusión social (C 3); Derechos humanos y políticas públicas (C 3); Medios de comunicación (C 2); Metodología de la investigación (C 2). Cuarto Semestre: Electiva II (C 1); Gestión ambiental (C 2), inglés III (C 1); Metodología y modelos de intervención con comunidades (C 3); Gestión comunitaria (C 3); Optativa I (C 3); Investigación en ciencias sociales (C 2). Quinto Semestre: Electiva II (C 1); Práctica comunitaria (C 8); Ética y acción comunitaria (C 1); Electiva II (C 3); Optativa II (C 3); Formulación y gestión de proyectos sociales (C 1); Sistematización de experiencias (C 2). Sexto Semestre : Trabajo de grado (C 15).	
9	Institución Universitaria de Envigado.	Tecnología en Gestión de Proyectos Sociales y Comunitarios.	Tecnólogo	Presencial	El egresado tiene la capacidad de aplicar métodos y procedimientos para la gestión de proyectos sociales, respondiendo a las necesidades de los territorios y a los parámetros definidos, a partir de la aprobación del conocimientos teóricos y tácticos, aplicando métodos, metodologías y herramientas para la implementación de las acciones requeridas en la ejecución de proyectos sociales y comunitarios. Con capacidad de comprender, reflexionar y transformar su entorno, reconociendo y respetando las diferencias en un entorno intercultural. Se puede desempeñar en los siguientes cargos: Gestor del desarrollo social y mejoramiento de los recursos comunitarios; Gestor comunitario en organizaciones sociales y estatales orientadas a promover, calificar y fortalecer procesos de desarrollo local; Promotor de procesos educativos orientados a mejorar las estrategias de participación en las comunidades en organizaciones sociales; Orientador de programas o de proyectos de capacitación dirigidos a organizaciones comunitarias , empresariales y públicas; Promotor y conductor de procesos de organización y participación	Primer Semestre: Técnicas comunicativas (C 3); Razonamiento lógico matemático (C 3); Introducción a las ciencias sociales (C 3); Fundamentos constitucionales (C 3); Fundamentos administrativos (C 3); Pensamiento IUE (C 2). Segundo Semestre: Estadística (C 3); Contexto de los problemas sociales (C 3); Enfoques y teorías del desarrollo (C 3); Historia de las ideas políticas (C 2); Epistemología de la investigación social (C 3); Catedra Bienestar Institucional (C 2). Tercer Semestre: Equidad e inclusión social (C 3); Participación social y política (C 4); Teorías del conflicto y los derechos humanos (C 3); Fundamentos de investigación social (C 3); Electiva I (C 2). Cuarto Semestre: Pedagogía social (C 3); Organizaciones sociales y liderazgo (C 3); Políticas públicas (C 3); Formulación de proyectos sociales (C 4); Electiva II (C 2). Quinto Semestre: Ética profesional (C 2); Legislación ambiental (C 2); Gestión de proyectos sociales (C 4); Planeación social (C 3); Mentalidad emprendedora (C 2); Electiva III (C 2). Sexto Semestre : Control social y comunitario (C 3); Trabajo de grado (C 10).	3 años; Seis semestres. Total de Créditos: 89.

Nº	Institución	Nombre Del Programa Ofertado.	Titulo	Modalidad	Perfiles Educacionales O De Salida Del Programa.	Competencias En Las Que Forma El Programa: Técnicas (Conocimientos Y Destrezas) Transversales.	Duración Del Programa. (Créditos)
					comunitaria; Asistente o supervisor de equipos interdisciplinarios y otros.		
10	INFOTEP. Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional. San Andrés y Providencia. Colombia.	Técnico Profesional en Atención Integral a la Primera Infancia	Técnico Universitario.	Presencial	El Programa de Técnica Profesional en Atención Integral a la Primera Infancia tiene como propósito fundamental la formación de Técnicos Profesionales con capacidad para promover y desarrollar las actividades lúdicas y pedagógicas, en los niños y niñas de 0 a 6 años, para estimular el desarrollo integral de la educación de la niñez, enmarcado en la normatividad local, regional y nacional para la primera infancia. Los egresados se pueden desempeñar en los siguientes cargos y/o actividades productivas: Auxiliar en la Atención Integral a la Primera Infancia; Auxiliar de Educación Infantil; Asistente de Preescolar; Asistente de Guardería Infantil Asistente de Cuidado de Niños; Asistente de Jardín Infantil; Asistente de Profesor de Preescolar.	Primer Semestre: Matemática (C 3); Inglés I (C 2); Competencias comunicativas (C 3); Informática e internet (C 2); Legislación y primera infancia (C 3); Pedagogía infantil (C 4). Segundo Semestre: Estadística (C 2); Creole básico (C 2); Metodología de investigación (C 2); Iniciativa empresarial (C 1); Pedagogía infantil II (C 4); Estimulación del desarrollo (C 4). Tercer Semestre: Proyecto de vida (C 1); Formulación y evaluación de proyectos (C 3); Cátedra de identidad cultural (C 1); Convivencia educativa (C 4); Orientación a los métodos de estudio (C 4); Electiva profesional I (Taller artes manuales y Técnicas para la enseñanza de matemáticas) (C 4); Salud y cuidado del infante (C 4). Cuarto Semestre : Ética (C 1); Electiva profesional II (Trastornos del aprendizaje y Metodología Regio Emilia) (C 4); Educación inclusiva (C 4); Práctica empresarial (C 4).	4 semestres. Total de Créditos: 66.

Fuente: elaboración equipo técnico PNUD, Resultado de la búsqueda realizada en páginas web de las Instituciones Educativas, 2025

Anexo 4: Análisis de muestra de los Programas de Educación ETDH relacionados con los SEPC, a partir de competencias y perfil ocupacional

Nº	Lugar De Ubicación Del Curso	Nombre Del Programa Ofertado.	Nivel	Subsector Al Que Se Asocia.	Modalidad.	Competencias En Las Que Forma El Programa: Técnicas (Conocimientos Y Destrezas) Transversales.	Perfiles Educacionales O De Salida Del Programa.	Duración Del Programa.
4	MEDICED, Bogotá. Bogotá DC.	Cosmetología Y Estética Integral.	Técnico Laboral.	Servicios De Belleza	Presencial.	Estética Facial Bioseguridad. Estética Corporal. Depilación Por Métodos Manuales. Maquillaje Social. Medidas Extra Hospitalarias.	Es Capaz De Desempeñarse Para Embellecer La Imagen De Un Usuario Personalizando Tratamientos Estéticos No Invasivos Faciales Y Corporales En Las Condiciones Éticas Y De Calidad Descritas En La Normativa Vigente. Asume La Responsabilidad De Aplicar Técnicas Cosmetológicas Y Estéticas A Usuarios Sometidos A Procedimientos De Cirugía Y/O Medicina Estética	Tres Semanas

Nº	Lugar De Ubicación Del Curso	Nombre Del Programa Ofertado.	Nivel	Subsector Al Que Se Asocia.	Modalidad.	Competencias En Las Que Forma El Programa: Técnicas (Conocimientos Y Destrezas) Transversales.	Perfiles Educacionales O De Salida Del Programa.	Duración Del Programa.
						Atención A Usuarios En Los Servicios SPA.	Según Principios Éticos Y Con El Cirujano Plástico Y Médico Esteticista Conforman Un Equipo Idóneo Multidisciplinario Encaminado Al Manejo Integral Del Paciente. Participa En Programas De Belleza Y Bienestar, Atendiendo Usuarios Y Colectivos En Servicios SPA Y Relajación. Promociona Y Comercializa Productos Cosméticos Y Aparatología De Usos Estético. Se Emplean En Centros De Estética, SPA, Centros Médicos, IPS O Puede Trabajar En Forma Independiente.	
						Atención Al Cliente.		
						Salud En Ambiente Laboral.		
						Ética, Valores Y Técnicas De Estudio.		
						Tecnología De La Información Y Comunicación.		
5	INUÑEZ, Corporación Universitaria Rafael Núñez, Cartagena.	Cosmetología Y Estética Integral.	Técnico Laboral.	Servicios De Belleza	Presencial.	Amplios Conocimientos Teóricos En Anatomía Y Fisiología De La Piel. Evaluación De La Piel Y Análisis.	Especialistas Competitivos En La Promoción Del Cuidado Estético Y El Bienestar, Habilidades Y Actitudes Necesarias, Contribuyendo Activamente En Equipos Y Fomentando El Desarrollo De Una Cultura De Salud. Esto Permite Que Los Egresados Ofrezcan Servicios De Calidad. Es Capaz De Desempeñarse Para Embellecer La Imagen De Un Usuario Personalizando Tratamientos Estéticos No Invasivos Faciales Y Corporales En Las Condiciones Éticas Y De Calidad Descritas En La Normativa Vigente. Asume La Responsabilidad De Aplicar Técnicas Cosmetológicas Y Estéticas A Usuarios Sometidos A Procedimientos De Cirugía Y/O Medicina Estética Según Principios Éticos Y Con El Cirujano Plástico Y Médico Esteticista Conforman Un Equipo Idóneo Multidisciplinario Encaminado Al Manejo Integral Del Paciente. Se Emplean En Centros De Estética, SPA, Centros Médicos, IPS O Puede Trabajar En Forma Independiente.	Tres Periodos Académicos (4 Meses)
						Productos Y Cosméticos, Su Uso Seguro Y Adecuado.		
						Técnicas De Maquillaje.		
						Tratamientos Faciales Y Corporales.		
						Amplias Habilidades Prácticas En Tratamientos Estéticos Y Cosmetológicos.		
						Maquillaje Profesional.		
						Higiene Y Esterilización.		
						Atención Al Cliente.		
6	Instituto Técnico Colombiano INTECOL. Cali, Sede Versalles Y Tequendama.	Estilista Integral.	Técnico Laboral.	Servicios De Belleza	Presencial.	Corte Y Peinado	Especialistas Competitivos En Comunicación Y Atención Al Cliente, Potenciadores De La Imagen Personal Y Asesoría Integral Al Cliente En Técnicas De Peluquería Para El Cuidado Y Embellecimiento Del Cabello, Proyectando Cambio De Imagen Favorable. Se Puede Desempeñar Como Estilista Integral, Técnico De Casa Cosmética, Manicurista,	10 Meses
						Colimetria Capilar.		
						Manicura Y Pedicura.		
						Maquillaje Social.		
						Bioseguridad Aplicada A La Cosmetología.		
						Principios Integrales.		

Nº	Lugar De Ubicación Del Curso	Nombre Del Programa Ofertado.	Nivel	Subsector Al Que Se Asocia.	Modalidad.	Competencias En Las Que Forma El Programa: Técnicas (Conocimientos Y Destrezas) Transversales.	Perfiles Educacionales O De Salida Del Programa.	Duración Del Programa.
						Emprendimiento.	Asesor Comercial, Maquilladora, Colorista E Instructor.	
7	Colegiatura Colombiana De Cosmetología, Medellín.	Barbería	Técnico Laboral.	Servicios De Belleza	Presencial.	Corte De Cabello Modelado Facial Barbería Higiene Y Tratamiento Capilar. Colimetria. Pelucas, Postizos Y Extensiones. Cosmética Capilar. Mercadeo De Productos Y Servicios. Servicio Al Cliente. Asesoría Integral De Imagen. Ética Y Valores. Técnicas De La Información Y La Comunicación. Emprendimiento.	Especialista Muy Competitivo Con Gran Capacidad De Modificar Textura Del Cabello De Acuerdo Con Técnicas De Cosmética Capilar Y Procedimiento Técnico. Adaptan Cabello Postizo Según Procedimientos Y Técnicas De Colocación De Extensiones. Modelan Zona Pilosa Con Métodos De Barbería Y Normativa Del Sector. Cortan Vello Facial Según Técnicas Y Normativa De Peluquería. Se Puede Desempeñar Como Peluquero, Peluquero Barbero, Peluquero Colorista, Peluquero Estilista De Cabello, Consultor En Cuidado De Cabello Y Especialista En Cuidado De Cabello.	840 Horas
8	INCATEC. Instituto De Capacitación Técnica. Facatativá, Cundinamarca.	Gerontología Y Geriatría.	Técnico Laboral.	Cuidado De Personas.	Presencial Personalizado, Virtual (Online), Presencial Grupal.	Módulo 1. (Gerontología) Proceso Y Fisiología Del Envejecimiento, Bioética, Inmunosenecencia, Bioética Y Maltrato, Sexualidad En El Envejecimiento Y Calidad De Vida En La Vejez. Módulo 2. (Geriatría) Evaluación Geriátrica, Manifestaciones Inespecíficas Y Modelos De Enfermedad, Farmacogeriatría Y Polifarmacia, Síndrome De Inmovilidad, Caídas, Regresión Psicomotriz, Incontinencia, Alimentación Saludable, Requerimientos Nutricionales.	Formación De Personas Capacitadas En La Atención Y Cuidado Adecuado Dentro De Los Principios Humanos Y Éticos Hacia Las Persona De La Tercera Edad , Teniendo En Cuenta Los Diversos Aspectos De La Vejez Y El Envejecimiento Humano.	Año Y Medio De Formación Teórico Y Práctica.
9	ESCAPEREIRA, Pereira, Risaralda.	Auxiliar De Hogar Geriátrico.	Técnico Laboral.	Cuidado De Personas.	Presencial	Suministrar Cuidados Personales Y De Cabecera Movilización Y Suministro De Medicamentos Y Alimentos A Ancianos Y Personas Convalecientes, Como Higiene	El Egresado Podrá Desempeñarse Como Acompañante, Auxiliar De Hogar Geriátrico, Acompañante Domiciliario, Asistente De Adulto Mayor Y Auxiliar De Centros Para Adultos Mayores,	Año Y Medio De Formación Teórico Y Práctica.

Nº	Lugar De Ubicación Del Curso	Nombre Del Programa Ofertado.	Nivel	Subsector Al Que Se Asocia.	Modalidad.	Competencias En Las Que Forma El Programa: Técnicas (Conocimientos Y Destrezas) Transversales.	Perfiles Educacionales O De Salida Del Programa.	Duración Del Programa.
						Personal, Movilización, Suministro De Medicamentos Y Alimentos.	Así Como En Clínicas Y O Hospitales, Cuidador De Adultos Mayores. Desempeñarse Como Auxiliar En Proyectos De Adulto Mayor De Las Diferentes Empresas O Entidades De Protección A Los Adultos Mayores Tanto Públicos Como Privados.	
						Planear, Preparar Comidas Y Dietas Especiales .		
						Realizar El Manejo De Tareas Domésticas.		
10	MEDISEC, Bogotá, Bogotá DC.	Atención A La Primera Infancia.	Técnico Laboral.	Cuidado De Personas.	Presencial.	Apoyo Educativo Orientado A La Atención Integral De Los Niños Y Niñas.	Egresado Capacitado Para Brindar Cuidado Y Atención Especializada A Niños Y Niñas Desde Su Nacimiento Hasta Los Seis Años De Edad. Trabaja En Diferentes Entornos Como Jardines Infantiles, Centros De Atención Infantil, Guarderías, Programas De Preescolares, Y Hogares De Cuidado Infantil. Se Pueden Desempeñar En Cuidado Y Supervisión, Planificación Y Ejecución De Actividades, Estimulación Y Desarrollo, Apoyo Emocional, Colaboración Con Familias, Observación Y Evaluación, Gestión De Aula Y Formación Continua.	(1 Año.)
						Protección De Los Deberes Y Derechos De Los Niños Y Niñas.		
						Participación Del Niño Y Niña En Los Diferentes Entornos Sociales.		
						Orientación De Las Acciones De Primera Infancia.		
						Primeros Auxilios.		
						Atención Al Cliente.		
						Salud En El Ambiente Laboral.		
						Ética, Valores Y Técnicas De Estudio.		
						Emprendimiento.		
						Tecnología La De La Información Y Comunicación.		
11	INCATEC. Instituto De Capacitación Técnica. Facatativá, Cundinamarca.	Auxiliar De Atención A La Primera Infancia.	Técnico Laboral.	Cuidado De Personas.	Presencial.	Inducción A La Institución Educativa	Egresado Capacitado Para Brindar Cuidado Y Atención Especializada A Niños Y Niñas Bajo La Supervisión De Un Educador Infantil, Orientadas A Promover El Desarrollo Integral Delos Niños Y Las Niñas En La Educación Inicial Y Preescolar. Son Empleados Por Centros De Desarrollo Infantil, Jardines Infantiles, Preescolares, Guarderías, Escuelas, Centros De Estimulación, Sala Cunas, Sala Materna, Hogares Comunitarios, Museos, Bibliotecas, Ludotecas, Parques Y Otros.	1200 Horas
						Ética Y Valores.		
						Comunicación.		
						Emprendimiento.		
						Herramientas Informáticas.		
						Salud Y Nutrición Infantil.		
						Prácticas Educativas.		
						Protección Infantil.		
						Recreación Infantil.		
						Salud Del Trabajo.		

Nº	Lugar De Ubicación Del Curso	Nombre Del Programa Ofertado.	Nivel	Subsector Al Que Se Asocia.	Modalidad.	Competencias En Las Que Forma El Programa: Técnicas (Conocimientos Y Destrezas) Transversales.	Perfiles Educacionales O De Salida Del Programa.	Duración Del Programa.
						Atención A Cuidadores.		
						Ingles Nivel A1		
12	Instituto Técnico Colombiano INTECOL. Cali, Sede Versalles Y Taquendama.	Auxiliar En Educación Para La Primera Infancia.	Técnico Laboral.	Cuidado De Personas.	Presencial.	Principios Educativos Integrales.	Egresado Capacitado En El Cuidado Y Atención De Niños En Edad Preescolar En Sus Espacios Recreativos Y Educativos, Suministrarles Alimentos Y Loncheras, Hacer Acompañamientos En Sus Juegos Y Asistir Al Profesor En La Programación De Clases, Aportando Interés Al Cuidado De Los Derechos De La Primera Infancia Con Especial Énfasis En El Desarrollo Integral Al Niño Basado En La Construcción De La Autonomía Y Competencias A Través De Proyectos Y Otras Técnicas Didácticas.	
						Ética Y Valores. Emprendimiento.		
						Ingles.		
						Informática.		
						Protección Y Participación En Derechos De Los Niños.		
						Salud Y Nutrición Infantil.		
						Fundamentos De La Pedagogía.		
						Primeros Auxilios.		
						Estrategias Lúdicas Y De Lenguaje Expresivo.		
						Desarrollo De Competencias Comunicativas En Los Niños.		
						Pre Matemáticas En El Preescolar.		
13	POLITÉCNICO AMERICANO, Neiva, Pitalito, Huila	Auxiliar En Educación Para La Primera Infancia.	Técnico Laboral.	Cuidado De Personas.	Presencial.	Módulo 1. Sistemas 1, Inglés, Desarrollo Integral, Constitución Política.	El Egresado Podrá Desempeñarse Como Institutriz, Niñera, Auxiliar De Cuidado De Niños O Auxiliar De Formación Realizando Apoyo De Cuidado De Niños En El Hogar, Guarderías Y Colegios, Bajo La Supervisión De Un Educador, Instruyendo A Los Niños En Actividades Que Estimulen Y Desarrollen Su Crecimiento Intelectual, Físico Y Social. Incluye Auxiliarles De Transporte Estudiantil.	3 Meses Y Práctica 400 Horas.
						Módulo Lúdico. Didáctica De La Expresión Artística, Filosofía Y Pedagogía Social, Normatividad En Educación, Expresión Corporal, Plan De Aula, Salud Y Nutrición En La P.I.		
						Módulo Pedagógico. Protocolo Y Política De Salud, Estimulación Temprana, Desarrollo Integral Infantil, Literatura Y Música En La Infancia; Familia, Escuela Y Comunidad, Psicología.		
14	Congregación Mariana Claver, Bucaramanga, Santander.	Auxiliar En Atención A La Primera Infancia.	Técnico Laboral.	Cuidado De Personas.	Presencial.	Primer Semestre: Habilidades Humanas Para Trabajar De Manera Efectiva Con Niños, Padres Y Equipos De Trabajo; Inglés; Aprendizaje Humano; Lúdica Para El Aprendizaje.	Los Egresados Se Desempeñan En Diferentes Entornos Educativos Y De Salud, Proporcionando Apoyo Crucial En Los Primeros Años De Vida, Cuando El Desarrollo Emocional, Físico Y Cognitivo Es Fundamental. Debido A La Alta Demanda En El	3 Meses.

Nº	Lugar De Ubicación Del Curso	Nombre Del Programa Ofertado.	Nivel	Subsector Al Que Se Asocia.	Modalidad.	Competencias En Las Que Forma El Programa: Técnicas (Conocimientos Y Destrezas) Transversales.	Perfiles Educacionales O De Salida Del Programa.	Duración Del Programa.
						Segundo Semestre: Emprendimiento; Ambientes De Aprendizaje; Diversidad Y Servicio Al Cliente. Tercer Semestre: Tecnologías De La Información Y La Comunicación; Seguridad Y Salud Del Trabajo; Salud Y Bienestar II; Documentación Y Registro.	Sector Infantil El Cuidado Y Desarrollo De La Primera Infancia Es Esencial Y En Constante Crecimiento, Lo Que Abre Muchas Puertas Laborales En Jardines Infantiles, Guarderías, Centros Educativos Y Organizaciones De Apoyo. Impregnado De Conocimientos Prácticos Extramurales Que Le Permiten Aplica Lo Aprendido En Los Entornos De Trabajo Antes Mencionados. Posee Las Habilidades Que Le Permitirán Brindar Apoyen El Bienestar Emocional Y Físico De Los Niños, Logrando Una Formación Integral.	
15	CENSA (Centro De Sistemas De Antioquia); Medellín.	Auxiliar De Tanatopraxia.	Técnico Laboral.	Servicios Funerarios.	Presencial.	Semestre I: Fundamentos De La Tanatopraxia; Anatomía Humana; Patología Humana; Microbiología; Seguridad Y Salud Del Trabajo En El Laboratorios De Tanatopraxia; Gestión Ambiental En Morgues Y Laboratorios De Tanatopraxia. Semestre II: Diseño Y Dotación De Laboratorios; Antropología De La Muerte; Protocolo Fúnebre; Legislación Fúnebre; Tanatoestética; Restauración. Semestre III: Servicio Fúnebre; Mercadeo Fúnebre; Psicología Del Duelo; Medicina Forense; Emprendimiento Empresarial.	El Egresado Posee Un Amplio Conocimiento Sobre El Sector Funerario. Además, Cuenta Con Las Habilidades Manuales Necesarias Para El Uso De Herramientas E Instrumentos Tanatoquirúrgicos Que Permiten El Adecuado Acondicionamiento Y Conservación De Los Cuerpos Cumpliendo Con Estrictos Procedimientos De Bioseguridad Y Salud. Se Pueden Desempeñar En El Servicio Funerario Como Empleado O En Su Propio Emprendimiento O En El Sistema Hospitalario En Morgues.	50 Horas.
16	Escuela De Suboficiales ESUFA, Madrid, Cundinamarca.	Manejo De Caninos	Técnico Laboral Por Competencias.	Cuidado De Mascotas	Presencial.	Aplican Los Conocimientos En La Práctica. Poseen La Habilidad Para Buscar, Procesar Y Analizar Información Procedente De Fuentes Diversas. Trabajar De Forma Autónoma.	El Egresado Desarrolla Las Competencias Necesarias Para El Manejo De Caninos En El Desarrollo De Operaciones De Seguridad En Los Puestos De Control, Acceso, Puestos De Seguridad, Perímetros, Patrullajes Externos, Revistas, A Inmuebles, Instalaciones Y Personas, Con El Fin De Evitar La Comisión De Actos Terroristas Con Explosivos Que Pueda Afectar La Continuidad Operacional De La Organización.	9 Meses, 624 Horas.
17	EMAGISTER, Instituto De Capacitación	Manejo Y Cuidado De Animales.	Técnico Laboral Y Auxiliar.	Cuidado De Mascotas	Presencial.		Se Le Ofrece A La Profesión De Medicina Veterinaria, Ganaderos Y Criadores De Especies Menores La Posibilidad De Contar Con Un Técnico Laboral En Manejo Y Cuidado De Animales Que	2 Años.

Nº	Lugar De Ubicación Del Curso	Nombre Del Programa Ofertado.	Nivel	Subsector Al Que Se Asocia.	Modalidad.	Competencias En Las Que Forma El Programa: Técnicas (Conocimientos Y Destrezas) Transversales.	Perfiles Educacionales O De Salida Del Programa.	Duración Del Programa.
	Para El Trabajo (ICT), Bogotá.						Ayuda A Brindar Una Mejor E Inmediata Atención En Salud Animal.	
18	TECNIVERSIA, Ciudad Manizales.	Auxiliar En Cuidado Animal	Técnico Laboral	Cuidado De Mascotas	Presencial.	Ciclo I: Técnicas De Estudio; Ética; Tics;(Elemento 1) -Alojar Animales;(Elemento 2)- Suministrar Alimentos; Peluquería Canina; (Elemento 3)- Atender Necesidades De Ejercitación; inglés; Practica Empresarial. Ciclo II: Emprendimiento; Controlar Monta Natural Según Especie Animal Y Parámetro Reproductivos; Asistir Actividad Terapéutica En La Atención De Animales De Compañía (Perros Y Gatos) Según Indicación Del Médico Veterinario; (Elemento 1-)2. Ciclo III: Asistir Actividad Terapéutica En La Atención De Animales De Compañía- (Elemento 3); Vender Productos Y Servicios De Acuerdo Con Las Necesidades Del Cliente; Práctica. Seminarios : Reproducción; Administración Y Manejo De Explotaciones Equinas Y Pecuarias; Primeros Auxilios En Pequeños Y Grandes; Talleres Complementarios.	El Egresado Posee Los Conocimientos Y Destrezas Necesarias Para Desempeñarse En Clínicas Veterinarias Aplicando Las Competencias Adquiridas En Tomar La Historia Del Paciente, Recoger Muestras De Orina, Proporcionar Tratamiento A Los Problemas De Rutina, Registrar La Temperatura, Administrar Medicamentos, Curar Heridas Y Llevar A Cabo La Alimentación Por Vía Intravenosa, Alimentación Por Sonda, Cuidado De Animales Hospitalizados, Cepillar Los Dientes, Cortar Las Uñas, Puede Prestar Su Servicio En Peluquería, Desarrollar Actividades Rutinarias, En Droguerías , Refugios De Clínica Veterinaria, Auxiliar De Refugio Animal, Auxiliar Zoológico, Guía Canino.	1320 Horas, 550 Teóricas Y 770 Prácticas (Tres Periodos).
19	Politécnico CIANDCO, Medellín.	Grooming Y Cuidado De Macotas.	Técnico Laboral.	Cuidado De Mascotas.	Presencial.	Temas: Que Es Grooming; Funciones Específicas De Un Grooming; Ética Y Legislación; Instalación, Mobiliario Y Materiales; Higiene Y Asepsia En Peluquería Canina; Anatomía Y Fisiología Animal; Clasificación Del Animal (Historia, Características Y Temperamento De Las Razas Canina Y Felina); Inmovilización Y Manejo De Animales; Patologías Dermatológicas En Animales; Primeros Auxilios; Atención Al Cliente, Mercadeo Y Ventas; Administración Y Contabilidad Básica; Tratamientos Estéticos SPA; Tendencias En Belleza Canina Y Felina.	Los Egresados Adquieren Las Técnicas Como Esteticista Canino Y Felino Para Laborar En Cualquier Establecimiento Especializado En Animales Dominando Técnicas Básicas Y Avanzadas De Peluquería Comercial, Además De Adquirir Conocimientos Imprescindibles Del Cuidado De Los Perros Y Gatos.	140 Horas.

Nº	Lugar De Ubicación Del Curso	Nombre Del Programa Ofertado.	Nivel	Subsector Al Que Se Asocia.	Modalidad.	Competencias En Las Que Forma El Programa: Técnicas (Conocimientos Y Destrezas) Transversales.	Perfiles Educacionales O De Salida Del Programa.	Duración Del Programa.
20	Fundación Social Perea; Choco	Teología	Técnico Laboral.	Servicios Espirituales.	Virtual .	Contenido: Fundamentos De La Negociación Para Emprendedores; Fundamentos De Ventas De Servicios O Productos; Portafolio De Servicios Y Productos; Diagnóstico Y Metodología De Investigación En Teología; Gestión De Organizaciones Religiosas; Diseño Curricular Para La Educación Teológica; Teoría De La Interpretación Teológica; Comunicación, Interpretación Y Oratoria Teológica; Planificación De Recursos Didácticos; Fundamentos De La Pedagogía Y Terapia En Teología; Proyecto De Vida; Evidencias De Práctica Laboral.	Los Egresados Aprenden a Aplicar La Teología A La Vida Real. Desarrollan Habilidades Para Integrar La Fe En El Trabajo, El Servicio Social Y La Vida Diaria. Desarrollan Habilidades Y Competencias Para Trabajar En Áreas Como La Educación, La Pastoral, La Comunicación Y El Trabajo Social. Trabajan En Equipo Y Aprenden A Colaborar Y Comunicarse Eficientemente Con Otros, Aplicando La Ética Cristiana En El Ámbito Laboral. Son Líderes Transformadores. Se Preparan Para Generar Cambios Positivos En La Sociedad Desde Una Perspectiva Cristiana.	
21	Institución Educativa Nacional HUELLAS, Bogotá.	Servicio Social Y Ministro De Culto.	Técnico Laboral.	Servicios Espirituales.	Presencial.	Primer Semestre: Fundamentos Teológicos; Introducción A La Filosofía; Comunicación Y Lecto Escritura; Administración Aplicada A La Iglesia; Escatología; Relaciones Humanas Y Medio Ambiente; Seminario. Segundo Semestre: Cristología; Política Social Y Desarrollo Comunitario; Contabilidad Aplicada A La Iglesia; Teología I; Violencia De Género- Niños (As) Y Jóvenes; Psicología De La Administración; Seminario II. Semestre: Neumatología; Antropología Cristiana; Contabilidad Aplicada A La Iglesia II; Hermenéutica; Teología II; Sociología Y Medio Ambiente; Práctica.	Los Egresados Cuentan Con Los Fundamentos Metodológicos, Didácticos, Teológicos, Religiosos Y Éticos Que Los Acredite Para El Desempeño En El Ámbito De La Gestión Gerencial Como Recurso Idóneo En El Campo Religioso, Para La Administración Eficiente De La Iglesia Cristiana. Ofrecen Cuidado Pastoral De Los Miembros De La Congregación, Discipulan A Los Nuevos Creyentes, Es Decir Formar En La Doctrina, Enseñan La Sagrada Escritura, Direccionan Las Áreas, Departamentos Y Ministerios.	
22	EDUCAR; Fundación Social Y Educativa, Valle Del Cauca.	Teología Y Estudios Bíblicos	Técnico Laboral.	Servicios Espirituales.	Virtual.	Primer Cuatrimestre: Introducción A La Teología; Exegesis Y Hermenéutica. Segundo Cuatrimestre: Psicología; Teología Del Antiguo Y Nuevo Testamento. Tercer Cuatrimestre: Ética Cristiana. Opción De Grado: Práctica De Emprendimiento; Proyecto Investigativo; Diplomado.	Los Egresados Cuentan Con Los Fundamentos Metodológicos, Didácticos, Teológicos, Religiosos Y Éticos Que Los Acredite Para El Desempeño En El Ámbito De La Gestión Gerencial Como Recurso Idóneo En El Campo Religioso, Para La Administración Eficiente De La Iglesia Cristiana. Aportan Al Pensamiento Teológico A Través De Sus Tratados, Asesorías, Análisis Y Propuestas Teológicas Sobre Temas De Actualidad, Comentarios Bíblicos Y Otros Modos De Discurso Y	Tres Cuatrimestre Y 120 Horas Para El Diplomado.

Nº	Lugar De Ubicación Del Curso	Nombre Del Programa Ofertado.	Nivel	Subsector Al Que Se Asocia.	Modalidad.	Competencias En Las Que Forma El Programa: Técnicas (Conocimientos Y Destrezas) Transversales.	Perfiles Educacionales O De Salida Del Programa.	Duración Del Programa.
							Difusión. Se Pueden Desempeñar Como Creyentes Servidores Eclesiásticos, Capellán En Instituciones Educativas; Coordinador Pastoral En Programas; Docente De Religión, Docente De Ética.	

Fuente: elaboración equipo técnico PNUD, Resultado de la búsqueda realizada en páginas web de las Instituciones Educativas, 2025

Anexo 5: Análisis de muestra de los Programas SENA relacionados con los SEPC, a partir de competencias y perfil ocupacional

Nº	Lugar de ubicación del curso	Nombre del programa ofertado	Nivel	Subsector al que se asocia.	Modalidad.	Competencias en las que forma el programa: técnicas (conocimientos y destrezas) transversales.	Perfiles educacionales o de salida del programa.	Duración del programa.
4	Nacional	Aplicación de técnicas para drenaje linfático manual	Profundización Técnica	Cuidado personal y Asesoría de Imagen	Presencial	-Aplicar tratamiento estético postoperatorio según procedimiento técnico y normativa -Ejercer derechos fundamentales del trabajo en el marco de la constitución política y los convenios internacionales. -Evaluar resultados del drenaje linfático manual de acuerdo con la ficha técnica definida. - Realizar el drenaje linfático manual de acuerdo con el método seleccionado, indicaciones terapéuticas y área a intervenir. -Preparar usuario y elementos requeridos para la realización del drenaje linfático manual según los lineamientos técnicos estéticos establecidos. -Reconocer las generalidades del drenaje linfático manual teniendo en cuenta referentes conceptuales y normativos	El aprendiz estará en capacidad de brindar servicios de drenaje linfático, utilizando protocolos establecidos para manejo postquirúrgico acorde con los lineamientos	**432 horas**
5	Nacional	Aplicación de terapias alternativas en estética integral	Profundización Técnica	Cuidado personal y Asesoría de Imagen	Presencial	-Aplicar técnicas de spa según procedimiento técnico y normativa estética - Ejercer derechos fundamentales del trabajo en el marco de la constitución política y los convenios internacionales.	El egresado estará en capacidad de preservar la salud, la belleza física y belleza interior de la persona empleando las terapias alternativas como tratamiento	**432 horas**

Nº	Lugar de ubicación del curso	Nombre del programa ofertado	Nivel	Subsector al que se asocia.	Modalidad.	Competencias en las que forma el programa: técnicas (conocimientos y destrezas) transversales.	Perfiles educacionales o de salida del programa.	**Duración del programa.**
						-Emplear terapias alternativas de acuerdo con plan de tratamiento, protocolo y normativa vigente. -Implementar acciones de mejora en la prestación servicio estético a partir de las recomendaciones del usuario. -Comprender el uso y beneficios de las terapias alternativas según tipologías.	complementario al bienestar físico y mental de la persona.	
6	Nacional	Apoyo técnico en cementerios..	Titulado Operario	Servicios Funerarios	Presencial	-Aplicar prácticas de protección ambiental, seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las políticas organizacionales y la normatividad vigente. -Atender dolientes de acuerdo con guía de manejo del duelo y protocolo funerario -Controlar infecciones de acuerdo con protocolos y normativa de salud -Cremar restos mortales de acuerdo con la normativa vigente y protocolos del servicio - Exhumar restos mortales de acuerdo con la normativa vigente y protocolos del servicio -Inhumar restos mortales de acuerdo con la normativa vigente y protocolos del servicio -Mantener cementerios de acuerdo con procedimiento de funcionamiento y la normativa vigente. -Ejercer derechos fundamentales del trabajo en el marco de la constitución política y los convenios internacionales. -Interactuar en el contexto productivo y social de acuerdo con principios éticos para la construcción de una cultura de paz. -Fomentar cultura emprendedora según habilidades y competencias -Generar hábitos saludables de vida mediante la aplicación de programas de Actividad física en los contextos productivos y sociales.	El egresado estará en capacidad de inhumar, exhumar y cremar personas fallecidas, restos Humanos, restos óseos o cenizas, mantenimiento a las instalaciones del cementerio, atención De los clientes según procedimientos de la organización.	1296 horas
7	Nacional	Técnicas avanzadas de maquillaje social	Titulada Profundización Técnica	Cuidado personal y	Presencial	-Maquillar el rostro según técnicas cosméticas y visagismo -Acondicionar la piel facial del usuario cumpliendo con	El aprendiz estará en capacidad de brindar servicios de maquillaje avanzado, utilizando	**432 horas**

Nº	Lugar de ubicación del curso	Nombre del programa ofertado	Nivel	Subsector al que se asocia.	Modalidad.	Competencias en las que forma el programa: técnicas (conocimientos y destrezas) transversales.	Perfiles educacionales o de salida del programa.	**Duración del programa.**
				Asesoría de Imagen		técnicas de higienización e hidratación. -Maquillar el rostro del usuario teniendo en cuenta técnicas de visagismo, imperfecciones de la piel facial y características de los productos cosméticos. -Definir tipo de maquillaje teniendo en cuenta necesidad del usuario, características de biotipo facial y tipo de evento. -Orientar al usuario sobre los diferentes productos cosméticos para maquillaje de acuerdo con necesidades y características de la piel facial.	Protocolos establecidos para ocasiones especiales y eventos de pasarela, noches y fotografía, aplicando normas de bioseguridad e higienización superficial de la piel.	
8	Nacional	Técnicas avanzadas de despigmentación capilar	Titulada Profundización Técnica	Cuidado personal y Asesoría de Imagen	Presencial	- Cambiar el color y la forma estructural del cabello con base en reacciones físico-químicas. -Ejercer derechos fundamentales del trabajo en el marco de la constitución política y los convenios internacionales. -Aplicar técnicas de coloración con productos oxidantes y no oxidantes teniendo en cuenta características de la fibra capilar y preferencias del usuario - Aplicar técnicas de despigmentación (reducción y/o extracción) de color, según producto, técnicas y condiciones capilares -Diagnosticar el nivel de saturación de pigmento, y estado de la hebra capilar, según técnicas de análisis capilar establecido -Verificar el estado de la hebra capilar, después del proceso de despigmentación y repigmentación, según técnicas y tecnología disponibles	El egresado estará en capacidad de realizar prestación del servicio de colorimetría avanzada a los usuarios teniendo en cuenta principios éticos y con actitud orientada al Servicio, enfocándose en prácticas con bioseguridad según la normatividad legal vigente	**432 horas**
9	Nacional	Cosmetología y estética integral..	Titulado Técnico	Cuidado personal y Asesoría de Imagen	Presencial	-Aplicar prácticas de protección ambiental, seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las políticas organizacionales y la normatividad vigente - Aplicar técnicas de relajación según procedimiento técnico y normativa - Aplicar técnicas de spa según procedimiento técnico y normativa estética - Aplicar tratamiento estético postoperatorio según procedimiento técnico y normativa	El egresado Sena del programa técnico en cosmetología y estética integral estará en la capacidad de brindar servicios para embellecer la imagen del usuario, por medio de tratamientos estéticos no invasivos faciales y corporales, aplicando técnicas manuales, electroestáticas y cosmetológicas en condiciones de calidad	**2208 horas**

Nº	Lugar de ubicación del curso	Nombre del programa ofertado	Nivel	Subsector al que se asocia.	Modalidad.	Competencias en las que forma el programa: técnicas (conocimientos y destrezas) transversales.	Perfiles educacionales o de salida del programa.	**Duración del programa.**
						- Ejercer derechos fundamentales del trabajo en el marco de la constitución política y los convenios Internacionales - Interactuar en el contexto productivo y social de acuerdo con principios éticos para la construcción de una cultura de paz. - Depilar vello según procedimiento operativo y normativa estética - Fomentar cultura emprendedora según habilidades y competencias personales -Generar hábitos saludables de vida mediante la aplicación de programas de actividad física en los contextos productivos y sociales. - implementar medidas de asepsia según manual de bioseguridad y normativa de salud - interactuar en lengua inglesa de forma oral y escrita dentro de contextos sociales y laborales según los criterios establecidos por el marco común europeo de referencia para las lenguas. - Orientar personas según normativa de salud	descritas en las normas gubernamentales que regulan el sector.	
10	Nacional	Asesoría de imagen	Titulado Profundización técnica	Cuidado personal y Asesoría de Imagen	Presencial	-Asesorar imagen personal según procedimiento y propuesta técnica - Ejercer derechos fundamentales del trabajo en el marco de la constitución política y los convenios internacionales. - Verificar los resultados del cambio de imagen según requerimientos del usuario y propuesta técnica. -Aplicar técnicas de embellecimiento personal según necesidades y propuesta técnica. -Realizar propuesta técnica de asesoría de imagen teniendo en cuenta diagnóstico corporal y facial del usuario -Reconocer los aspectos generales de la asesoría de imagen personal teniendo en cuenta tendencias de la moda	Aplican técnicas de asesoría de imagen personal según diagnostico morfológico, orientan la Imagen del cliente con técnicas de estilismo capilar, embellecimiento facial y protocolos de vestuario de acuerdo con tecnologías disponibles y tendencias de la moda.	**432 horas**

Fuente: elaboración equipo técnico PNUD, Resultado de la búsqueda realizada en páginas web de las Instituciones Educativas, 2025

Anexo 6: Complemento BKH cualitativas subsector de astrología y mancias.

La aplicación, en el subsector de astrología y mancias, de las 12 entrevistas semiestructuradas a personas que ejercen ocupaciones como consultores astrológicos, tarotistas, lectores de oráculos, formadores simbólicos y acompañantes espirituales, permitió identificar brechas específicas en términos de cantidad, calidad y pertinencia, con hallazgos clave que enriquecen el diagnóstico general del área SEPC: (i) una escasa disponibilidad de formadores cualificados y rutas de especialización progresiva, (ii) una fuerte desconexión entre lo enseñado y las realidades del ejercicio profesional, (iii) debilidades estructurales en los enfoques pedagógicos, éticos y relacionales, y (iv) la ausencia de mecanismos colectivos para reconocer trayectorias no formales o validar saberes previos.

Asimismo, el estudio cualitativo evidenció que muchos de estos actores desarrollan sus prácticas por fuera de circuitos institucionalizados, lo que genera tensiones metodológicas en el análisis agregado de brechas de capital humano. Estos resultados no solo complementan las fuentes primarias previas aplicadas en el sector, sino que ofrecen una perspectiva situada sobre las transformaciones necesarias para el reconocimiento, profesionalización y sostenibilidad de ocupaciones emergentes, orientadas al acompañamiento simbólico y espiritual de personas, grupos y comunidades. La información detallada por cada grupo de brechas, bajo este abordaje, se presenta en las siguientes tablas:

Brechas de Cantidad Astrología y Mancias

Tipo de brecha	Descripción detallada	Ejemplos extraídos de entrevistas
1. Poca disponibilidad de formación especializada en astrología aplicada a contextos profesionales específicos	Aunque existe una oferta amplia de talleres generales o cursos introductorios, son escasos los programas que integren el saber astrológico con campos como el coaching organizacional, la mediación terapéutica o la educación emocional. Esto impide que la astrología se proyecte como una herramienta transversal en sectores emergentes.	Una entrevistada con experiencia en consultoría empresarial señaló: *"No encuentro espacios donde se enseñe a traducir una carta astral en un perfil de liderazgo o a trabajar dinámicas de equipo con enfoque zodiacal"*. Otro testimonio indicaba que en su práctica docente ha tenido que "inventarse" métodos para integrar la astrología en programas de bienestar escolar.
2. Escasez de profesionales con perfiles intermedios	La mayoría de los actores del sector se ubican en dos extremos: autodidactas con vasta experiencia empírica, pero sin sistematización formal, o estudiantes con sólida formación teórica pero poca destreza práctica. Esto genera un vacío en los niveles intermedios, necesarios para dinamizar procesos de aprendizaje, mentoring y desarrollo metodológico.	Una astróloga con más de veinte años de consulta relató: *"Yo he aprendido con la experiencia, pero si me piden armar un programa para enseñar, no sabría cómo hacerlo"*. Por otro lado, una practicante reciente expresó: *"Tengo mil apuntes de cursos, pero cuando llega una persona con una crisis real me siento sin herramientas para acompañarla éticamente"*.
3. Ausencia de formadores cualificados en escuelas de mancias o tarot	Se identificó una alta demanda de formación estructurada en prácticas como el tarot, la numerología o la lectura de runas. Sin embargo, muchas escuelas o talleres están a cargo de personas sin formación pedagógica ni actualización sistemática, lo que reproduce modelos de enseñanza cerrados o esotéricos sin apertura crítica ni diálogo con otros saberes.	Una directora de escuela de mancias comentó: *"Nos cuesta mucho encontrar personas que no solo sepan leer el tarot, sino que tengan herramientas didácticas y actualizadas para formar a otros"*. Otro testimonio alertaba sobre la circulación de "maestros" que replican fórmulas dogmáticas sin fundamentación ni reflexión.
4. Pocos espacios formales donde se ofrezca formación continua	Una vez superado el nivel básico, los practicantes tienen pocas opciones para avanzar en trayectorias de especialización, actualización o intercambio profesional. Esto debilita la consolidación de comunidades epistémicas y la construcción de estándares comunes de calidad.	Una profesional con enfoque terapéutico expresó: *"Después de unos cursos iniciales, no he encontrado seminarios avanzados donde podamos compartir casos o revisar dilemas éticos"*. Otro participante lamentó la falta de congresos o círculos de estudio permanente: *"Todo queda muy fragmentado, como si uno tuviera que reinventarse solo"*.

Brechas de Cantidad Astrología y Mancias

Tipo de brecha	Descripción detallada	Ejemplos extraídos de entrevistas
1. Formación desarticulada y sin estándares comunes	Muchos cursos o escuelas operan con planes de estudio improvisados, sin referencias bibliográficas sólidas, sin evaluación de aprendizajes, ni marcos éticos claros. Esto afecta la profundidad del saber y genera prácticas dispares.	Una entrevistada afirmó: *"He tomado tres cursos distintos y en cada uno me enseñan cosas contradictorias, sin decirme por qué. No hay una base común"*. Otro practicante expresó: *"Nadie nos habla de cómo comunicar malas noticias, o de qué hacer si una consulta se vuelve emocionalmente intensa"*.
2. Débil fundamentación teórica	Una parte significativa de la oferta formativa está centrada en la práctica mecánica (interpretación, tiradas, análisis) sin una comprensión profunda del trasfondo simbólico, histórico, filosófico o psicológico de la disciplina.	Un consultor con enfoque terapéutico señaló: *"Hay muchos que te enseñan a tirar cartas pero no te explican de dónde viene todo eso. La gente repite sin comprender"*. Otro entrevistado dijo: *"Falta una mirada crítica sobre los sistemas que usamos, como si todo fuera revelado y no construido"*.
3. Enfoques rígidos o dogmáticos	Persisten modelos de enseñanza cerrados, en los que no se permite la duda, la hibridación ni el cuestionamiento. Esto limita la innovación, desalienta el pensamiento crítico y reproduce dependencias verticales con el formador.	Una joven tarotista relató: *"Mi maestra decía que su método era el único válido, y que si dudábamos era porque aún no estábamos listas"*. Otro testimonio indicaba: *"Ciertos espacios son casi sectarios, no hay lugar para preguntarse por qué hacemos lo que hacemos"*.
4. Poca atención a la dimensión ética y relacional de la práctica	La calidad de la atención en consulta depende también de habilidades blandas, manejo de límites, escucha activa, respeto a la autonomía del consultante y conciencia del impacto de las palabras. Esta dimensión suele estar ausente en la formación.	Una entrevistada dijo: *"Nunca me enseñaron qué hacer si una persona llora o entra en crisis durante la lectura"*. Otro consultor expresó: *"Veo colegas que hacen predicciones lapidarias o que generan dependencia emocional en los clientes, porque nadie les enseñó a cuidar ese vínculo"*.
5. Ausencia de criterios para la evaluación de competencias	No existen mecanismos formales, colectivos ni consensuados para validar los saberes, reconocer trayectorias o certificar niveles de dominio. Esto dificulta tanto el acceso a oportunidades como la consolidación del campo como práctica profesional legítima.	Una astróloga comentó: *"Doy clases pero no sé cómo evaluar si mis estudiantes realmente están listos para leer cartas"*. Otro formador indicó: *"Hay personas con muchísimo recorrido que no tienen cómo demostrarlo porque nunca hicieron un curso formal"*.

Nota: Las brechas de calidad no sólo comprometen la confiabilidad de las prácticas, sino que obstaculizan la consolidación del campo como un espacio de saber legítimo, riguroso y profesionalizable. La fragmentación, la ausencia de criterios éticos y metodológicos compartidos, y la escasa atención a la dimensión relacional de la práctica, afectan tanto a quienes ejercen como a quienes consultan estos saberes.
Superar estas brechas exige el diseño de marcos formativos integrales, el desarrollo de estándares mínimos de calidad pedagógica y ética, y la promoción de espacios de reflexión crítica y actualización permanente. Asimismo, resulta clave establecer mecanismos flexibles de reconocimiento de saberes previos, sin caer en lógicas excluyentes, pero apuntando a fortalecer la responsabilidad y el profesionalismo del campo.

Brechas de Pertinencia Astrología y Mancias

Tipo de brecha	Descripción detallada	Ejemplos extraídos de entrevistas
1. Contenidos desactualizados o poco articulados con los desafíos contemporáneos	Muchos programas formativos siguen anclados en enfoques tradicionales, simbólicos o esotéricos sin conectar con debates actuales sobre salud mental, interculturalidad, género, ecología o neurociencias. Esto limita la capacidad de diálogo de estas disciplinas con otros campos del conocimiento.	Una entrevistada con experiencia en astrología terapéutica señaló: *"En los cursos nadie habla de salud emocional ni de ética del acompañamiento. Es como si estuviéramos en los años 70"*. Otra mencionó: *"Nunca se mencionan temas como el consentimiento, la violencia simbólica o los sesgos en las lecturas"*.
2. Enfoques rígidos o dogmáticos que no reconocen la diversidad de prácticas y escuelas	Se observó una fuerte tendencia a replicar marcos únicos de interpretación (por ejemplo, astrología tropical vs. sideral, tarot predictivo vs. evolutivo), sin apertura a enfoques integradores o multidisciplinarios. Esto genera exclusión de saberes no hegemónicos y desincentiva la creatividad pedagógica.	Un docente de tarot narró: *"A veces me han dicho que mi forma de leer no es 'la correcta', como si hubiera un manual universal. Eso desmotiva a quienes exploran nuevas formas"*. Otra profesional afirmó: *"Me salí de una escuela porque no aceptaban que uno mezclara astrología con psicología o prácticas somáticas"*.

3. Falta de formación ética y deontológica para el ejercicio profesional	Se identificó una preocupante carencia de módulos dedicados a la reflexión ética, la gestión de límites con consultantes, la confidencialidad o el uso responsable del lenguaje simbólico. Esta omisión afecta la calidad del acompañamiento y puede derivar en prácticas irresponsables o intrusivas.	Una entrevistada comentó: *"En ningún curso me hablaron de qué hacer si una consultante llora, o si llega alguien con ideas suicidas. Solo te dicen que no es tu responsabilidad"*. Otro señaló: *"Hay personas que dan diagnósticos como si fueran médicos o psicólogos, sin tener formación alguna para eso"*.
4. Desconexión entre los contenidos y los escenarios reales de aplicación profesional	Los programas suelen enfocarse en transmitir técnicas o significados, pero no preparan a los estudiantes para enfrentar situaciones reales de consulta, construir una práctica sostenible, trabajar en red o integrarse en proyectos colectivos.	Una consultora manifestó: *"Sabía calcular cartas, pero nadie me enseñó cómo gestionar una sesión con una persona que viene angustiada o con expectativas mágicas"*. Otro testimonio expresó: *"Terminamos los cursos sin saber cómo cobrar, cómo armar una agenda o cómo comunicar éticamente lo que hacemos"*.

Nota: Las brechas de pertinencia muestran que no basta con aumentar la oferta formativa: es necesario repensar los contenidos, metodologías y principios que la sustentan. La desconexión entre lo que se enseña y lo que se requiere en el ejercicio, genera frustración, abandono, precarización y prácticas inadecuadas que afectan la legitimidad del campo.

Para superar estas brechas se recomienda:

- Integrar módulos sobre ética, comunicación y límites profesionales.
- Promover enfoques críticos e interculturales que reconozcan la pluralidad de marcos interpretativos.
- Diseñar prácticas supervisadas o clínicas formativas que simulen escenarios reales de consulta.
- Vincular contenidos con problemáticas sociales actuales, promoviendo una astrología situada y responsable.

Especialidades destacadas en Astrología y Mancias

Especialidad	Descripción ampliada	Ejemplos extraídos de entrevistas
1. Astrología simbólica o psicológica	Se orienta a procesos de autoconocimiento, reflexión sobre patrones de vida y acompañamiento emocional. Se basa en una lectura profunda del simbolismo astral, articulado con enfoques junguianos, narrativos o sistémicos. En muchos casos, la consulta tiene una intencionalidad formativa: se acompaña al consultante para que comprenda los símbolos y se apropie de su carta como herramienta.	Una entrevistada afirmó: *"Mi consulta no es para decirle al otro qué va a pasar, sino para que entienda por qué repite vínculos o qué aprendizajes le propone su carta natal"*. Otro caso describía la sesión como una especie de "espacio pedagógico emocional", donde se enseñaba al consultante a leer su propio tránsito.
2. Astrología kármica y sinástrica	Estas líneas se centran en comprender vínculos desde una dimensión espiritual o trascendente. La astrología kármica interpreta el mapa natal en clave de lecciones de vidas pasadas; la sinastría, por su parte, se enfoca en las relaciones interpersonales (pareja, familia, sociedad), comparando cartas para analizar compatibilidades, tensiones y aprendizajes mutuos.	Una astróloga explicó: *"Trabajo mucho con personas que llegan a comprender relaciones tóxicas o repetitivas desde un punto de vista kármico. Buscan sentido, no culpables"*. Otra entrevistada señaló: *"En la sinastría vemos cómo dos cartas dialogan: qué energías se potencian, qué heridas se activan"*.
3. Tarot terapéutico y espiritual	A diferencia del tarot predictivo clásico, este enfoque busca ofrecer una lectura simbólica que funcione como espejo psicológico o como guía espiritual. Se utiliza el tarot como una herramienta de intervención emocional y energética, integrando frecuentemente prácticas como meditación, visualización, o constelaciones simbólicas.	Una tarotista indicó: *"El tarot es una puerta. La lectura es solo el inicio de un proceso donde el consultante puede resignificar su historia o tomar decisiones desde otro lugar"*. Otro testimonio enfatizaba la necesidad de "prepararse emocionalmente para contener lo que se activa en una lectura profunda".
4. Combinación de herramientas simbólicas	Varios profesionales utilizan un enfoque híbrido, combinando astrología, tarot, numerología, oráculos, péndulo o registros akáshicos, dependiendo del caso o del momento del consultante. Esta flexibilidad se valora como una forma de ofrecer respuestas más completas, aunque también genera dilemas sobre la falta de marcos metodológicos unificados.	Una entrevistada dijo: *"Empiezo con la carta natal, pero si veo que hay un bloqueo emocional, paso al tarot o uso un oráculo de diosas. No me limito a una sola herramienta"*. Otra comentó: *"Cada caso es distinto: hay quienes necesitan una lectura energética, otros una lectura simbólica y otros una conversación más terapéutica"*.