Gobierno de Colombia

PNUD

Cartilla área de cualificación

Servicios personales y a la comunidad



Marco Nacional de Cualificaciones Colombia

REPÚBLICA DE COLOMBIA

Presidente de la República de Colombia
Gustavo Petro Urrego

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

Ministro de Educación
José Daniel Rojas Medellín

Viceministro de Educación Superior
Ricardo Moreno Patiño

Viceministra de Educación Preescolar, Básica y Media
Gloria Mercedes Carrasco Ramírez

Director de Fomento de la Educación Superior
Luis Álvaro Gallardo Erazo

Subdirector de Apoyo a la Gestión de las Instituciones de Educación Superior
Alejandro Corrales Espinosa

Coordinadora Mejoramiento de la Calidad y Pertinencia
Ximena Andrea Quesada Moreno

Equipo Marco Nacional de Cualificaciones
León Darío Cardona Yepes

PROGRAMA DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO (PNUD)

Representante Residente
Claudio Tomasi

Representante Residente Adjunta
Carla Zacapa

Gerente Nacional de Protección Social e Inclusión Productiva
Alejandra Corchuelo Marmolejo

Jefe de proyectos de educación y empleabilidad
Laura Lorena Vargas Guachetá

Equipo transversal
Juan Sebastián Rodríguez Castro
Leidy Alexandra Amaya Pérez
María Camila Jaramillo Cruz

Equipo consultor – Expertos sectoriales
Libardo Andrés Marín Carrillo
David Alejandro Ardila Ramírez
Dina Margarita Linero Ariza
Jhonn Heidelber Bonilla Castillo
Juan Sebastián Meza Buchely

Equipo consultor – Metodólogas
Martha Eugenia Serrano Chaparro
Clara Liliana Montero Rodríguez

Equipo de Comunicaciones
Liliana Olarte Ávila
Paola Aponte
Valentina Zuluaga

El contenido de este documento es de exclusiva responsabilidad de los autores y no refleja necesariamente la posición oficial del PNUD.
Los contenidos de este documento pueden ser reproducidos en cualquier medio, citando la fuente.
Fotografías de PNUD Colombia y Freepik.

Colombia ©

Agradecimientos especiales

El Área de Cualificación de los Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC) agradece la amplia y permanente participación de directivos, profesionales, personal técnico y operativo de entidades del Estado, así como de organizaciones privadas y del sector educativo. Su contribución fue esencial no solo en la construcción investigativa y metodológica planteada por el Ministerio de Educación Nacional frente al Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), sino también en el trabajo conjunto gestionado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). Gracias a sus conocimientos y saberes, se avanzó en las fases de desarrollo del proyecto y en la elaboración del Catálogo de Cualificaciones de los Servicios Personales y a la Comunidad que hoy se entrega al país.

En el subsector de Cuidado de Animales de Compañía, se resalta la participación de la Asociación de Instituciones de Formación para el Trabajo (ASENOF) y de la Asociación Colombiana de Adiestradores Caninos Especializados (ACACE), junto con la Secretaría de Ambiente y Desarrollo Sostenible de Nariño y la Junta Defensora de Animales de Pasto (JUDEAMP). A ellos se suman instituciones educativas como Cedenorte, Tecniversia y la Escuela de Salud Colombo Americana (ESCA SAS), así como empresas del sector productivo entre las que destacan Mywak, Kondogs y Keralty.

En el subsector de Astrología y Mancias, el agradecimiento es para los consultores en ejercicio que, con su amplia experiencia en la práctica y en procesos de formación, acompañaron y contribuyeron activamente al proceso. Este grupo estuvo conformado por Carolina Pérez Niño, Andrea Díaz Buitrago, Andrea Osorio, Diana Martínez, Giovanna Torres (GioTarot), Sofía Ramos (Miel Astral), Isis Montoya, Dielina Isabel Palomino, Marcela Vargas, Sari Cáceres, Crista Castellanos, Sofía Ojeda (Sofipsique), Laura Vásquez, Berenice Mejía (Yare), Pedro Ochoa, Juan Carlos Cerón, Ricardo Villalobos, Esteban Valencia, Jorge Alvarado y David Leonardo Sánchez. También, un agradecimiento especial, como institución, a la Gran Fraternidad Universal Fundación del Doctor Serge Raynaud de la Ferriere, por los aportes conceptuales brindados por su equipo.
En el subsector de Belleza y Asesoría de Imagen, se destacan la Mesa Sectorial de Servicios Personales del SENA, el Clúster de Belleza de la Cámara de Comercio de Bogotá, la Asociación de Instituciones de Formación para el Trabajo (ASENOF) y el gremio de Belleza de la Federación Nacional de Comerciantes Empresarios (FENALCO). También se reconoce la labor de instituciones

educativas como la Escuela de Belleza Mariela Haz Belleza, el Instituto INTEl Belleza, Vital Center y Medicina Estética Integral de Colombia, junto con empresas privadas como Luisa Hairs, Uñas Wow, Nirvana SPA, Clínica Aviva e Icónica Nail Art.

En el subsector de Cuidado y Asistencia de Personas, se agradece la participación del Ministerio de la Igualdad, la Red de Cuidadores y la Asociación de Instituciones de Formación para el Trabajo (ASENOF). Igualmente, se reconoce el aporte de la Secretaría de la Mujer del Meta, la Secretaría de Integración Social de Bogotá y la Secretaría de Educación Distrital de Bogotá. A este esfuerzo se suman instituciones y asociaciones como la Universidad Pontificia Bolivariana – sede Medellín y Asocupac.

En los subsectores de Limpieza y Mantenimiento y de Servicios Funerarios, se destaca la participación de la Mesa Sectorial de Servicios Funerarios del SENA, seguida por el aporte de la Federación Nacional de Empresas de Aseo, el Comité Nacional del Sector Funerario, la Federación Nacional de Comerciantes Empresarios (FENALCO) y la Corporación Nacional de Empresas de Servicios Funerarios – REMANSO. A este trabajo se suman empresas como Brilladora el Diamante S.A. y Ciudad Limpia Bogotá S.A. E.S.P., junto con profesionales que contribuyeron con su experiencia en el sector.

El Catálogo Nacional de Cualificaciones del Sector de los Servicios Personales y a la Comunidad contienen la impronta profesional de cada uno de ellos.

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN			**10**
1.	**CONTEXTO DEL ÁREA DE CUALIFICACIÓN:** ¿Cuáles son las características de esta área de cualificación?	**1.1.** **Delimitación área de cualificación de los Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC)**	**17**
		1.1.1. Actividades económicas CIIU Rev4 AC 2022	19
		1.1.2. Ocupaciones CUOC 2024	23
		1.1.3. Base disciplinar CINE F 2013	**23**
		1.2. **Cadena de valor**	**25**
		1.3. **Entornos**	**27**
		1.3.1. Entorno socio económico	28
		1.3.2. Entorno tecnológico	28
		1.3.3. Entorno ambiental	29
		1.3.4. Entorno organizacional	31
		1.3.5. Entorno normativo	32
		1.3.6. Entorno de bienestar	33
		1.3.7. Entorno proyección internacional	34
2.	**BRECHAS DE CAPITAL HUMANO** ¿Cuáles son las dinámicas del talento en el área de cualificación?	**2.1.** **Índice de priorización territorial**	**36**
		2.2. **Análisis de la demanda laboral**	**38**
		2.2.1. Demanda actual	38
		2.2.2. Demanda futura: Prospectiva laboral	49
		2.3. **Análisis de la oferta educativa y formativa**	**62**
		2.3.1. A partir de fuentes secundarias	62
		2.3.2. A partir de fuentes primarias	75
		2.4. **Análisis de brechas de capital humano**	**81**
		2.4.1. A partir de indicadores cuantitativos	81
		2.4.2. A partir de indicadores cualitativos	87
3.	**CUALIFICACIONES DE ÁREA SPEC:** ¿Cuáles son los perfiles que hacen parte de esta área?	**3.1. Ruta metodológica para el diseño de las cualificaciones**	**96**
		3.2. Trayectorias en el área de cualificación	**97**
		3.3. Cualificaciones del área	**103**

CONTENIDO

4. CONCLUSIONES 204

5. BIBLIOGRAFÍA 210

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Fases metodológicas para el diseño de cualificaciones 13
Figura 2. Cadena de valor del Área de Cualificación Servicios Personales y a la Comunidad SEPC 26
Figura 3. Fases análisis de prospectiva laboral 49
Figura 4. Clasificación de las brechas de capital humano 88
Figura 5. Fases metodológicas para el diseño de cualificaciones 97

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Actividades económicas CIIU 04 A.C. relacionadas con el Área de Cualificación SEPC 20
Tabla 2. Distribución de programas de ES según campos amplios de la CINE-F 24
Tabla 3. Indicadores entorno ambiental SEPC 30
Tabla 4. Indicadores del índice de priorización 37
Tabla 5. Número de vacantes por año AC -SEPC 39
Tabla 6. No. de entrevistas por tamaño de empresa 42
Tabla 7. Demanda Insatisfecha 44
Tabla 8. Tendencias tecnológicas 50
Tabla 9. Tendencias Organizacionales 50
Tabla 10. Tendencias ambientales 51
Tabla 11. Tendencias hacia el bienestar 51
Tabla 12. Impacto de tendencias por subsector y tipo de cambio 61
Tabla 13. Ocupaciones CUOC con mayor frecuencia de impacto 62
Tabla 14. Oferta SENA AC- SEPC 69
Tabla 15. Denominación de programas SENA según modalidad 70
Tabla 16. Competencias técnicas relacionadas con los programas SEPC y percepción de importancia para los entrevistados 78
Tabla 17. Competencias transversales relacionadas con los programas SEPC y percepción de importancia para los entrevistados 78
Tabla 18. Competencias socioemocionales relacionadas con los programas SEPC y percepción de importancia para los entrevistados 79
Tabla 19. Competencias 4.0 relacionadas con los programas SEPC y percepción de importancia para los entrevistados 79

Tabla 20. Programas propuestos por entrevistados – SEPC 80
Tabla 21. Resumen de brechas por subsector y tipología 89
Tabla 22. Matriz de descriptores de los niveles de cualificación del Marco Nacional de Cualificaciones Colombia 93
Tabla 23. Trayectorias del Área de Cualificación SEPC 98
Tabla 24. Trayectorias del Área de Cualificación SEPC 99
Tabla 25. Trayectorias del Área de Cualificación SEPC 100
Tabla 26. Trayectorias del Área de Cualificación SEPC 101
Tabla 27. Trayectorias del Área de Cualificación SEPC 102
Tabla 28. Trayectorias del Área de Cualificación SEPC 103
Tabla 29. Cualificaciones Subsector Astrología y Mancias 104
Tabla 30. Cualificaciones Subsector Cuidado de Personas 116
Tabla 31. Cualificaciones Subsector Limpieza y Mantenimiento 137
Tabla 32. Cualificaciones Subsector de Servicios funerarios 167
Tabla 33. Cualificaciones Subsector de Belleza y Asesoría de Imagen 180
Tabla 34. Cualificaciones Subsector de Cuidado de animales de compañía 194

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Resultados del índice de priorización 38
Gráfico 2.Ocupaciones AC SEPC por grandes grupos 40
Gráfico 3. Top 10 de ocupaciones misionales más demandadas en 2024 y I Trim. 2025 40
Gráfico 4. Ubicación geográfica de las empresas entrevistadas 42
Gráfico 5. Distribución territorial de los expertos en la validación de tendencias laborales 52
Gráfico 6. Tendencias específicas dentro del grupo de tendencias inmediatas 54
Gráfico 7. Tendencias específicas dentro del grupo de acción necesaria 55
Gráfico 8. Tendencias específicas dentro del grupo de menos urgentes 56
Gráfico 9. Matriz de clasificación de las tendencias laborales específicas del área de cualificación 57
Gráfico 10. Distribución de ocupaciones por tendencia e impacto en el capital humano 61
Gráfico 11. Nivel de formación de programas de educación superior, AC SEPC 63
Gráfico 12.No. de programas de Educación Superior por departamento 64
Gráfico 13. Distribución de modalidades de formación. 65
Gráfico 14. Porcentaje de programas de ETDH por Subsector 66
Gráfico 15.No. de programas de Educación ETDH por departamento 67

Gráfico 16.Distribución de modalidades de formación 68
Gráfico 17. Distribución de modalidades de formación 71
Gráfico 18. Ubicación geográfica de oferta de educación informal 73
Gráfico 19. Porcentaje de participación por subsector 74
Gráfico 20. Ubicación centros de formación 75
Gráfico 21. Duración promedio de la oferta de empleo registrada para el área de cualificación y promedio general. 81
Gráfico 22. Indicador de desbalance entre oferta y demanda laboral 82
Gráfico 23. Brecha de ingresos salariales por hora 83
Gráfico 24. Brecha de salarial por género (General Nacional Vs Área de cualificación) 84
Gráfico 25. Brecha de dispersión competencias técnicas Saber Pro 85
Gráfico 26. Brecha de competencias general y área de cualificación 86
Gráfico 27. Brecha de competencias por género (2024) 87
Gráfico 28. Resumen brechas por tipología del AC SEPC 90

CONTENIDO

ÍNDICE DE ABREVIATURAS Y SIGLAS

AC: Área de Cualificación
AC-SEPC – Área de Cualificación de Servicios Personales y a la Comunidad
ACACE – Asociación Colombiana de Adiestradores Caninos Especializados
ASENOF – Asociación de Instituciones de Formación para el Trabajo
CIIU Rev. 4 A.C. 2022 – Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas, Revisión 4 Adaptación para Colombia 2022
CINE-F 2013 – Clasificación Internacional Normalizada de la Educación – Campos de Educación y Formación (2013)
CUOC 2024 – Clasificación Única de Ocupaciones de Colombia (2024)
DANE – Departamento Administrativo Nacional de Estadística
ETDH – Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano
ES – Educación Superior
ESCA SAS – Escuela de Salud Colombo Americana Sociedad por Acciones Simplificada
FENALCO – Federación Nacional de Comerciantes Empresarios
GEIH – Gran Encuesta Integrada de Hogares
IA – Inteligencia Artificial
I+D+i – Investigación, Desarrollo e Innovación
IES – Instituciones de Educación Superior
IMI – Importancia, Materialización e Impacto (metodología de análisis de tendencias)
JUDEAMP – Junta Defensora de Animales de Pasto
LIAG – Literatura y Artes Gráficas
LOTR – Logística y Transporte
MEN – Ministerio de Educación Nacional
MNC – Marco Nacional de Cualificaciones
N.C.P. / n.c.p. – No Clasificado Previamente
OMC – Organización Mundial del Comercio
PNUD – Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
SABI – Salud y Bienestar
SEPC – Servicios Personales y a la Comunidad
SENA – Servicio Nacional de Aprendizaje
SNC – Sistema Nacional de Cualificaciones
SNIES – Sistema Nacional de Información de la Educación Superior
SPE – Servicio Público de Empleo
TIC – Tecnologías de la Información y la Comunicación
UAESPE – Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo

INTRODUCCIÓN





El presente documento constituye el entregable relacionado con la “Cartilla del área de cualificación de Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC)”, del convenio 01000571 suscrito entre el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Ministerio de Educación Nacional (MEN) donde el objeto consiste en “Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros para aplicar los elementos metodológicos del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) en el diseño de catálogos de cualificaciones para el fortalecimiento de la educación y aporte a la reconversión laboral en la transformación productiva del país”.

Las Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, “Colombia, potencia mundial de la vida”, han establecido una hoja de ruta para posicionar al país como líder en la defensa de la vida, la humanidad y la naturaleza, a través de cinco transformaciones. Dentro de ellas, la de Seguridad Humana y Justicia Social contempla el catalizador “C. Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida”, que incluye el numeral 5: “Educación, formación y reconversión laboral como respuesta al cambio productivo”. En este apartado se resalta la importancia de:

- Identificar sectores o subsectores económicos con potencial de transición y con ventajas comparativas para estimar la demanda y las brechas de competencias y cualificaciones.
- Diseñar acciones para que la educación superior, la formación para el trabajo, la formación profesional integral responda a las necesidades de la transformación productiva.
- Consolidar el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) y sus componentes en el marco de la estrategia de país de formación y reconversión laboral.
- Permitir el acceso a las Vías de Cualificación con calidad de las ofertas educativas y formativas y con movilidad hacia el empleo digno, a través de los componentes del SNC y su relacionamiento con la oferta de la educación posmedia.

En este contexto, Colombia ha venido avanzando en la consolidación del Sistema Nacional de Cualificaciones , dentro del cual el Marco Nacional de Cualificaciones constituye uno de sus componentes más relevantes, al contribuir a la articulación entre las necesidades de los sectores productivos y la oferta educativa y formativa.

En este sentido, el MNC se presenta como una oportunidad para identificar y dar respuesta a los requerimientos, prospectivas y brechas de las apuestas de transformación productiva. Asimismo, para fortalecer, entre otros aspectos, la articulación entre los sectores público y privado,

el reconocimiento de los aprendizajes a lo largo de la vida, la movilidad educativa y laboral y la reconversión de los sectores.

De igual forma, la línea “Educación, formación y reconversión laboral como respuesta al cambio productivo” de las Bases del Plan Nacional de Desarrollo presenta la estrategia “Consolidación del Sistema de Educación Superior Colombiano”, que plantea la necesidad de fomentar la oferta educativa en áreas estratégicas que fortalezcan la interacción de las Instituciones de Educación Superior (IES) con los sectores productivo, social y cultural.

En este contexto, el Marco Nacional de Cualificaciones se prioriza como un instrumento clave para la educación posmedia, al promover un modelo que articule programas ofrecidos en la educación media, la educación superior, la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH) y la formación profesional para el trabajo.

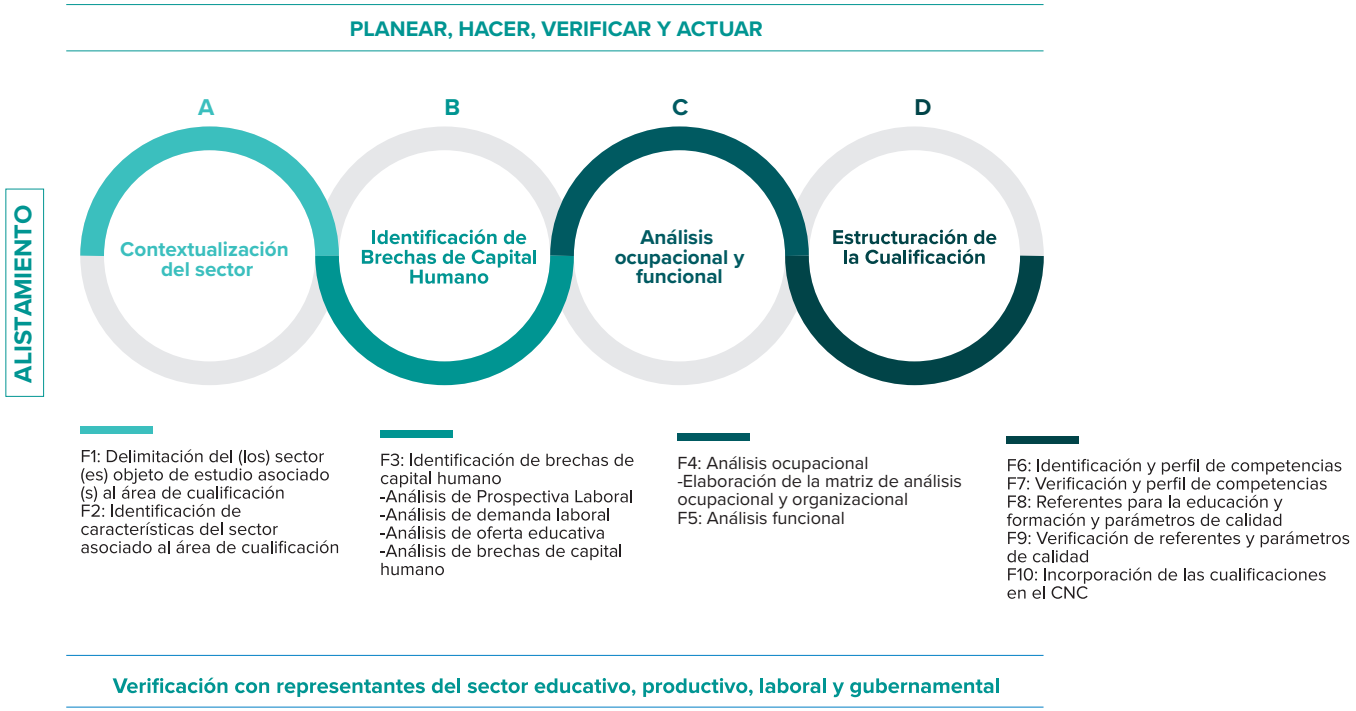
En este contexto, desde el año 2010 el Ministerio de Educación Nacional (MEN) en coordinación con entidades gubernamentales, productivas, educativas y formativas, han venido avanzando significativamente en la estructuración, desarrollo e implementación del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) para Colombia. Producto de estos avances, el MNC fue reglamentado y adoptado a través del Decreto 1649 de 2021, donde se define “como el instrumento que permite estructurar y clasificar las cualificaciones en un esquema de ocho niveles ordenados y expresados en términos de conocimientos, destrezas y actitudes aplicables en contextos de estudio, trabajo o en ambos, de acuerdo con la secuencialidad y complejidad de los aprendizajes que logran las personas en las diferentes Vías de Cualificación”.

Específicamente, las acciones de diseño de catálogos de cualificaciones se han venido desarrollando teniendo en cuenta que los catálogos: i) facilitan el diseño curricular de los programas a partir de las necesidades y las apuestas del entorno social y productivo, ii) brindan referentes al sector en la gestión y capacitación del talento humano, iii) orientan a los usuarios acerca de las oportunidades de acceso a las trayectorias de cualificación que favorezcan la movilidad educativa, formativa y laboral en el ámbito nacional e internacional y iv) promueven la interacción de los sectores educativo, formativo, productivo, laboral y gubernamental, evidenciando de esta manera la articulación con las apuestas del Plan Nacional de Desarrollo mencionadas anteriormente.

Como parte de los avances en torno al MNC, las entidades que vienen liderando este proceso concertaron una ruta metodológica para el diseño de cualificaciones. Como se puede apreciar en la Figura 1, esta ruta consta de cuatro etapas y 10 fases consideradas en la metodología de MNC. El presente documento recoge los resultados de la aplicación de la etapa A correspondiente a la "Contextualización del Sector asociado al área de cualificación de Servicios Personales y a la Comunidad, (SEPC)".

La tercera, y última sección, contiene la relación de las cualificaciones estructuradas para el área de cualificación Servicios Especiales y a la Comunidad (SEPC) teniendo en cuenta los insumos generados en las diferentes etapas de la ruta metodológica definida por el Marco Nacional de Cualificaciones.

Figura 1. Fases metodológicas para el diseño de cualificaciones.



Fuente: Ministerio de Educación Nacional, 2021.

El presente documento consta de tres secciones. En la primera se realiza un contexto y caracterización del área de cualificación de los Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC).
La segunda sección, presenta los principales resultados del análisis de demanda ocupacional, de brechas de capital humano y de la oferta educativa.

La tercera y última sección, contiene la relación de las cualificaciones estructuradas para el área de cualificación de los Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC) teniendo en cuenta los insumos generados en las diferentes etapas de la ruta metodológica definida por el Marco Nacional de Cualificaciones.



1.

CONTEXTO DEL ÁREA DE CUALIFICACIÓN:

¿Cuáles son las características de esta área de cualificación?

Importancia del área de cualificación de los Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC).
El área de Servicios Personales y a la Comunidad desempeña un papel fundamental en el bienestar cotidiano de la población colombiana. Incluye subsectores como la belleza y asesoría de imagen, la limpieza y el mantenimiento, el cuidado de personas y de animales de compañía, los servicios funerarios y, la astrología y mancias, entre otros. Aunque en muchos casos han sido subvalorados, estos servicios resultan esenciales para mejorar la calidad de vida y fortalecer los vínculos sociales. Aunque diversos en naturaleza, estos subsectores comparten características comunes: alta interacción humana, fuerte presencia de trabajo informal, predominancia de mujeres trabajadoras y una orientación hacia la atención directa de necesidades personales, emocionales o afectivas.

El sector de los Servicios Personales y a la Comunidad tiene una gran importancia tanto a nivel mundial como en Colombia, ya que responde a necesidades fundamentales de la vida cotidiana, promueve el bienestar social y aporta significativamente al desarrollo económico. A nivel global, este sector se destaca por su capacidad para generar empleo, especialmente en contextos donde la formalización laboral es limitada y se requiere de oportunidades accesibles para poblaciones con baja escolaridad o en situación de vulnerabilidad. Además, es un sector en constante transformación, que se adapta a las nuevas demandas sociales, demográficas y culturales, incorporando innovaciones tecnológicas y modelos de atención más humanizados y personalizados.

En Colombia, la importancia de los Servicios Personales y a la Comunidad se acentúa por su contribución directa al desarrollo local, la inclusión social y la economía solidaria. Estos servicios tienen una fuerte presencia tanto en zonas urbanas como rurales, siendo fuente de empleo y emprendimiento para mujeres, jóvenes, personas migrantes y comunidades tradicionalmente excluidas del sistema productivo formal.

Asimismo, desempeñan un papel clave en el cuidado de poblaciones vulnerables como niños y niñas, adultos mayores, personas con discapacidad y familias en situación de riesgo, complementando o supliendo la atención que no siempre alcanza a brindar el Estado.

Este sector también permite reconocer y dignificar los saberes empíricos y tradicionales de diversas comunidades, que hoy son fortalecidos mediante procesos de formación técnica, certificación por competencias laborales y políticas públicas orientadas a mejorar la calidad y la formaliza-

ción del trabajo. En el caso colombiano, según datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y del Ministerio de Trabajo, una proporción importante del empleo nacional está relacionada con ocupaciones de este tipo, lo que demuestra su peso dentro de la estructura económica y su potencial para aportar a la equidad social y al crecimiento inclusivo.

En conclusión, el área de los Servicios Personales y a la Comunidad representa un sector estratégico que contribuye a construir sociedades más cuidadoras, equitativas y resilientes. Su fortalecimiento no solo mejora las condiciones de vida de quienes reciben estos servicios, sino que también abre caminos de desarrollo, autonomía económica y dignificación para quienes los prestan.

1.1. Delimitación área de cualificación de los Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC)

El área reúne las cualificaciones que tienen afinidad con determinadas actividades económicas de la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas, Revisión 4, Adaptación para Colombia (CIIU Rev. 4 A.C.); con ocupaciones de la Clasificación Única de Ocupaciones de Colombia (CUOC); con campos detallados de la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación - Adaptación Colombiana (CINE-11 A.C.); así como con las ofertas de educación y formación actuales.

El área de cualificación de los Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC) se ha acotado en seis subsectores objeto de estudio: belleza y asesoría de imagen, cuidado de animales, limpieza y mantenimiento, servicios funerarios, cuidado y asistencia de personas, astrología y mancias.

En la delimitación inicial se contemplaron ocho subsectores; sin embargo, el ejercicio de caracterización se concretó únicamente en seis. Uno de los no desarrollados corresponde a los Servicios de Acompañantes (incluidos los de acompañamiento nocturno y de protocolo). Su exclusión se sustentó en el documento técnico y en el Anexo 1 – No inclusión de Acompañamiento Nocturno y Protocolo, parte integral de la caracterización del sector. La decisión obedeció a que, pese a que estas ocupaciones cuentan con reconocimiento en algunas clasificaciones internacionales y a que existe una producción académica creciente sobre temas de “intimate labor”, gestión emocional y regulación del trabajo sexual, aún persisten limitaciones significativas de orden normativo, ético y metodológico que impiden estructurar, en esta fase, cualificaciones alineadas con el Marco Nacional de Cualificaciones.

De este modo, se consideró necesario postergar la incorporación de este subsector, hasta tanto se cuente con escenarios de discusión más amplios e intersectoriales, que involucren a actores sociales, gremiales, de la salud, académicos y a las propias personas que ejercen estas actividades, para poder hacerlo de manera completa y detallada. Ello permitirá evaluar de manera más integral la viabilidad de la formalización de sus conocimientos y las potencialidades de sus trayectorias profesionales, bajo principios de dignidad, seguridad y reconocimiento profesional. En consecuencia, la exclusión del subsector de acompañantes no constituye una negación de su relevancia social, sino una decisión que atiende las condiciones y contexto actuales, y, por tanto, se trata de una postura que deja abierta la posibilidad de abordar el tema en procesos futuros, cuando se disponga de mayor evidencia empírica y consenso institucional, como se percibe que viene ocurriendo en otros contextos internacionales.

Otro de los subsectores que no continuó en el proceso fue el subsector interreligioso, debido a las dificultades de coordinación y legitimidad al proceso metodológico, manifestadas por los representantes de este subsector, así como al deseo de un trato exclusivo hacia el mismo, situación que no fue posible en el marco del presente convenio, pese a la gestión interministerial entre el Ministerio de Educación Nacional (MEN), el Ministerio del Interior, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Distrito Especial de Bogotá, entre otras. Por otra parte, se contó con la disposición y el compromiso manifestado por las universidades UNIMINUTO y Universidad de La Salle, para acompañar técnicamente el proceso de cualificación en el subsector religioso. Las tensiones estructurales inherentes al sector interreligioso dificultaron el avance del proceso.

Las organizaciones religiosas manifestaron reservas frente a la metodología propuesta en el proceso de cualificación, al percibir que el enfoque de cadena de valor y estandarización podía amenazar su autonomía doctrinal y organizativa, reconocida por la legislación colombiana. Esta percepción generó una reticencia generalizada a continuar, debido al temor de una homogeneización normativa que vulnerara la diversidad espiritual de cada confesión. A su vez, las entidades públicas involucradas enfrentaron limitaciones de tiempo, falta de voluntad política y dificultades de articulación, lo que hizo inviable continuar con la iniciativa en las condiciones planteadas.

Ante esta situación, se propone reactivar el proceso bajo un enfoque de construcción colaborativa que respete la autonomía de las entidades religiosas y reconozca la pluralidad de expresiones

de fe presentes en el país. La conformación de una Mesa Técnica Interreligiosa Permanente sería un espacio de diálogo y concertación en el que participen representantes de las diferentes confesiones, universidades con experiencia en formación religiosa y los ministerios de Educación, Interior y Trabajo.

Su objetivo central sería la co-creación de rutas de reconocimiento de saberes y prácticas propias, evitando marcos de estandarización percibidos como invasivos, y promoviendo un modelo de cualificación flexible que funcione como herramienta de visibilización, fortalecimiento institucional y garantía de derechos. Esta mesa también permitiría dar continuidad al proceso fuera de los tiempos restringidos de convenios internacionales, asegurando un trabajo sostenido y respetuoso en concordancia con la Política Pública Interreligiosa y los principios de pluralismo y libertad de cultos.

En paralelo, se avanzó en un proceso inicial con el sector de tatuadores, a partir de la gestión de la Mesa Sectorial de Servicios Personales del SENA. Se realizaron reuniones exploratorias para identificar necesidades de cualificación, aunque el ejercicio no pudo consolidarse debido a que el subsector quedó integrado en el área de Cualificación de Audiovisuales, Artes Escénicas y Música. Pese a esta limitación, los hallazgos obtenidos constituyen un insumo valioso para futuros trabajos, siempre que se defina con precisión el área de cualificación a la cual pertenecerán los tatuadores en Colombia, en un ejercicio que requiere la articulación técnica de varias instituciones estatales.

1.1.1. Actividades económicas CIIU Rev4 AC 2022.

El área de cualificación SEPC abarca las actividades relacionadas con las Secciones E. Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales; gestión de desechos y actividades de saneamiento; N. Actividades de Servicios Administrativos y de Apoyo; Q. Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social; S. Otras actividades de servicios; T. Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio. Para el área de cualificación SEPC se relacionan las cinco secciones con 18 actividades económicas o clase.

Tabla 1. Actividades económicas CIIU 04 A.C. relacionadas con el Área de Cualificación SEPC

Sección	División	Grupo	Clase	Campo de acción / Subsector
E. Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales; gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	38 Recolección, tratamiento y disposición de desechos, recuperación de materiales	381 Recolección de desechos	3811 Recolección de desechos no peligrosos	Sector de Limpieza y Mantenimiento
		382 Tratamiento y disposición de desechos	3821 Tratamiento y disposición de desechos no peligrosos	
N Actividades de servicios administrativos y de apoyo	81 Actividades de servicios a edificios y paisajismo (jardines, zonas verdes)	811 Actividades combinadas de apoyo a instalaciones	8110 Actividades combinadas de apoyo a instalaciones	Sector de Limpieza y Mantenimiento
		812 Actividades de limpieza	8121 Limpieza general interior de edificios	
			8129 Otras actividades de limpieza de edificios e instalaciones industriales	
		813 Actividades de paisajismo y servicios de mantenimiento conexos	8130 Actividades de paisajismo y servicios de mantenimiento conexos	

Sección	División	Grupo	Clase	Campo de acción / Subsector
Q **Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social**	87 Actividades de atención residencial medicalizada	873 Actividades de atención en instituciones para el cuidado de personas mayores y/o discapacitadas	8730 Actividades de atención en instituciones para el cuidado de personas mayores y/o discapacitadas	Sector de cuidado y asistencia personal
		879 Otras actividades de atención en instituciones con alojamiento	8790 Otras actividades de atención en instituciones con alojamiento	
	88 Actividades de asistencia social sin alojamiento	881 Actividades de asistencia social sin alojamiento para personas mayores y discapacitadas	8810 Actividades de asistencia social sin alojamiento para personas mayores y discapacitadas	
		889 Otras actividades de asistencia social sin alojamiento	8891 Actividades de guarderías para niños y niñas	
			8899 Otras actividades de asistencia social sin alojamiento n.c.p.	

Sección	División	Grupo	Clase	Campo de acción / Subsector
S **Otras actividades de servicios**	94 Actividades de asociaciones	949 Actividades de otras asociaciones	9491 Actividades de asociaciones religiosas	Sector de servicios religiosos y espirituales
	96 Otras actividades de servicios personales	960 Otras actividades de servicios personales	9601 Lavado y limpieza, incluso la limpieza en seco, de productos textiles y de piel	Sector de Limpieza y Mantenimiento
			9602 Peluquería y otros tratamientos de belleza	Servicios de Belleza y asesoría de imagen
			9603 Pompas fúnebres y actividades relacionadas	Servicios Funerarios
			9609[1] Otras actividades de servicios personales n.c.p.	Servicios de Astrología y Mancias Servicios de cuidado de animales de compañía

1 Este código incluye las actividades de astrología y espiritismo, contratación de acompañantes, cuidado de animales y trabajos sexuales.

Sección	División	Grupo	Clase	Campo de acción / Subsector
T **Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio**	97 Actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico	970 Actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico	9700 Actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico	Sector de Limpieza y Mantenimiento
		982 Actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de servicios para uso propio	9820 Actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de servicios para uso propio	Sector de cuidado y asistencia personal

Fuente: elaboración propia a partir de la CIIU 04 A.C.

1.1.2. Ocupaciones CUOC 2024.

Según la CUOC 2024, se identifican 66 denominaciones de cargos vinculados al área SEPC, distribuidos entre ocupaciones propias del sector y otras compartidas con áreas afines como Administración, Finanzas y Derecho (AFDE), Construcción e Infraestructura (COIF), Comercio, mercadeo y publicidad (COMP), Ciencias sociales y humanidades (CISH), Literatura y artes gráficas (LIAG), Conservación, protección y saneamiento (CPSA), Logística y transporte (LOTR), Salud y Bienestar (SABI), Agropecuario, silvicultura, pesca, acuicultura y veterinaria (AGVE). Así, se encuentra que 27 son propias del área y 39 pertenecen a otras áreas.

1.1.3. Base disciplinar CINE F 2013.

La delimitación del área SEPC debe reconocer la integración creciente de tecnologías digitales, pero también debe mantener una base disciplinar clara.

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 2013, así:

Tabla 2. Distribución de programas de ES según campos amplios de la CINE-F

Código	Denominación	Número 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 décimo puesto en número de programas a nivel nacional, solo 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 y 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 área SEPC.

En este sentido, el marco internacional CINE-F 2013 ubica al área de cualificación de interés en cuatro campos amplios de los códigos 00 correspondiente a Programas y certificaciones genéricos, el 02 de Artes y humanidades; el 09 correspondiente a Salud y bienestar y el campo 10 correspondiente a Servicios.

A su vez se identifican ocho campos detallados. En este sentido este núcleo disciplinar incluye fundamentos de psicología, trabajo social, manejo del duelo, administración, mercadeo; principios técnicos sobre cuidados no clínicos de personas mayores, niños y jóvenes, personas con discapacidad; belleza y asesoría de imagen personal cosmetología, Tanatopraxia; cuidado de animales de compañía; conocimientos operativos, limpieza y mantenimiento y salud y seguridad en el trabajo.

En cuanto al subsector de Astrología y Mancias perteneciente a esta área de cualificación, se evidencia que no está incluido en ninguno de los campos de la clasificación CINE-F, por lo cual se utilizaron otros referentes internacionales que apoyaron el análisis para la posterior estructuración de las cualificaciones.

1.2. Cadena de valor

A partir de los análisis de las verificaciones realizadas de las cadenas de valor para los seis subsectores, el equipo técnico sectorial y metodológico reorganizó los esquemas para cada uno de ellos y estructuró la propuesta de cadena de valor para todo el sector. La propuesta que se presenta a continuación acoge las recomendaciones de las mesas subsectoriales de trabajo, así como las realizadas por el MEN como interventor técnico del proyecto:

Figura 2. Cadena de valor del Área de Cualificación Servicios Personales y a la Comunidad SEPC



Fuente: Elaboración propia Equipo PNUD 2025 con base en investigación documental y validación con actores claves del sector

El primer eslabón, “Diseño de servicios para el bienestar y la calidad de vida”, se basa en un enfoque humanizado, sistémico y multidimensional que promueve el desarrollo físico, mental, emocional y social de los usuarios. Este proceso se fundamenta en estudios de mercado, análi-

sis de necesidades y determinantes sociales del bienestar, así como en la formulación técnica y normativa del servicio.

A continuación, la “Gestión de recursos esenciales para el cuidado y la vida digna”, que significa la planificación y provisión de recursos que aseguren la continuidad, cobertura y accesibilidad del servicio y favorezcan su sostenibilidad, su sentido social, comunitario y la mejora en la calidad de vida. Enseguida, el eslabón de “Acceso justo y equitativo de los servicios (Comercialización) y posicionamiento social con enfoque de derechos”, que consiste en el Desarrollo de mecanismos de difusión, alianzas y segmentación para facilitar el acceso equitativo a servicios con impacto positivo en usuarios y comunidades, resaltando el acceso a los mismos como derechos de los beneficiarios y su valor en la creación de tejido comunitario.

El cuarto eslabón es la “Atención directa, sistémica y de calidad para el bienestar multidimensional”, el cual consiste en la implementación de servicios con enfoque diferencial, humanizado, sistémico y de calidad, orientados a promover el bienestar integral y multidimensional de los usuarios. Los servicios se ejecutan con un enfoque centrado en el beneficiario, basado en derechos, y que atienda las dimensiones física, mental, emocional y social del bienestar.

Por último, se encuentra el “Fortalecimiento y renovación continua de servicios centrados en las personas, el entorno y las comunidades”, lo cual incluye el monitoreo, retroalimentación y mejora continua orientados a mantener y ampliar los efectos positivos en el bienestar físico, mental, emocional y social de beneficiarios y comunidades integrando la participación comunitaria, el control social y la innovación.

Además de estos eslabones, la cadena de valor se fortalece con procesos transversales fundamentales como el marco normativo y la formación, tecnología e innovación del servicio. La investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación (I+D+i) también juegan un papel estratégico en la mejora de productos, procesos y servicios, mediante actividades estructuradas que permiten a las empresas del sector incrementar su competitividad y adaptarse a los cambios del entorno.

1.3. Entornos

Los entornos socioeconómico, tecnológico, ambiental, normativo, organizacional, del bienestar y de proyección internacional, son indicadores estratégicos que hacen parte de la contextualiza-

ción del área de cualificación de Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC), correspondiente a la etapa A de la ruta metodológica para el diseño y estructuración de cualificaciones (MEN y PNUD, 2025), elaborados a partir de información obtenida en la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) y de diversas fuentes secundarias.

1.3.1. Entorno socio económico

- Se estima que el promedio anual ponderado de ocupados asociados al área de cualificación SEPC entre 2021 y 2023 es de aproximadamente 1.751.700, lo que representa un 8,1 % del total de ocupados a nivel nacional.
- La mayoría de los ocupados en esta área se concentran en actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico (35 %), seguidas por limpieza general interior de edificios (24 %) y peluquería y otros tratamientos de belleza (22 %).
- El 83 % de los ocupados del área de cualificación son mujeres.
- La mayor parte de los ocupados en el área, aproximadamente un 49 %, no cuenta con ningún título académico, seguido por aquellos que han obtenido títulos de bachillerato, con un 37 %. Por otro lado, solo el 13 % de los ocupados ha obtenido títulos de educación superior.
- Los ocupados del área se concentran principalmente en Bogotá D.C, (16 %), seguido de Antioquia (13 %), y Valle del Cauca (11 %).
- La distribución de ocupados según rango de ingresos laborales muestra una alta concentración en los salarios más bajos: el 76 % percibe menos de COP 1.000.001, seguido por un 15 % que se ubica en el rango de COP 1.000.001 a COP 1.500.000.

1.3.2. Entorno tecnológico

- Existe una marcada brecha tecnológica entre grandes empresas y microempresas o profesionales independientes. Las primeras han avanzado en digitalización, mientras que las segundas enfrentan limitaciones económicas y de capacitación.
- Aunque se han automatizado varias tareas administrativas, muchas ocupaciones especializadas aún requieren intervención humana, especialmente aquellas que dependen de habilidades interpersonales y personalización del servicio.
- La transformación digital exige un reentrenamiento del talento humano, especialmente en el manejo de sistemas de gestión de relaciones con clientes (Customer Relationship Mana-

gement, CRM), de planificación de recursos empresariales (Enterprise Resource Planning, ERP), dispositivos automatizados y plataformas digitales, generando una necesidad urgente de formación en competencias digitales.
• Tecnologías emergentes como la Inteligencia Artificial (IA), la Realidad Aumentada (RA) y la teleasistencia están generando nuevas oportunidades de prestación remota y personalización de servicios, aunque también traen retos de autenticidad, diferenciación y regulación.
• El aumento en digitalización viene acompañado de mayores riesgos cibernéticos, lo que requiere estrategias de ciberseguridad sólidas, así como regulación ética sobre uso de IA, datos y privacidad.
• En América Latina, la tecnología ha avanzado en el cuidado personal y la asistencia, pero aún hay brechas significativas de infraestructura en zonas rurales y vulnerables.

1.3.3. Entorno ambiental

• El área de Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC) genera impactos ambientales en distintos grados, dependiendo del subsector.
• Las emisiones de gases de efecto invernadero se deben al alto consumo energético en climatización, cremación y equipos eléctricos, además del uso de compuestos volátiles.
• Se generan riesgos a la salud de los trabajadores debido al manejo prolongado de sustancias químicas sin protección adecuada.
• Persiste el uso de sustancias químicas volátiles que contribuyen a la formación de ozono troposférico y afectan la salud humana.
• Es necesario adoptar prácticas como el reciclaje, el uso de envases biodegradables y productos con bajo impacto ambiental para reducir la huella ecológica.
• Aunque la digitalización ha disminuido algunos impactos, aún existen desafíos relacionados con la regulación y la concienciación ambiental.

Tabla 3. Indicadores entorno ambiental SEPC

Belleza (peluquerías y salones de belleza)	Aseo y mantenimiento	Servicios inter religiosos	Cuidado y asistencia personal	Cuidado animales de compañía	Servicios funerarios	Servicios de astrología y mancias
- Se consumen 250 litros de agua al día por empleado en las peluquerías.	- El sector consume aproximadamente 1,2 millones de metros cúbicos de agua al año	- Un edificio de uso religioso mediano puede consumir entre 5000 y 15000 KWh al año, dependiendo del tamaño, tipo de iluminación, equipos electrónicos (sonido, proyectores), climatización y horarios de uso.	- Cada persona genera entre 3 y 5 kg de residuos sólidos al día (materiales de un solo uso, higiene y desechos médicos).	La huella de carbono de los animales de compañía se estima en 64 millones de toneladas de CO2 al año.	- Un cuerpo humano emite 27 kg de CO2 al ser cremado.	- Cada consulta puede consumir entre 1 y 2 KWh, por iluminación climatización y dispositivos.
- Un Salón de belleza mediano puede generar hasta 230 kilos de aluminio al año.	- El 10 % de la contaminación atmosférica en áreas urbanas proviene del uso de productos de limpieza.	- En eventos especiales (como festividades religiosas), el consumo puede aumentar hasta un 40 % más durante esos días.	- El consumo de agua por usuario está entre 250 y 400 litros al día (aseo personal, lavado, limpieza, alimentos)		- Cada cremación emite entre 150 y 200 kg de CO2.	- Se generan aproximadamente 0,5 kg de residuos sólidos por sesión (velas, inciensos, empaque)

Belleza (peluquerías y salones de belleza)	Aseo y mantenimiento	Servicios inter religiosos	Cuidado y asistencia personal	Cuidado animales de compañía	Servicios funerarios	Servicios de astrología y mancias
- Los implementos utilizados en procesos de belleza pueden tardar un promedio de 10 años en descomponerse.	- El 35 % de los trabajadores del sector presentan afecciones respiratorias relacionadas con productos químicos.	- Uso de velas, inciensos, papel impreso (folletos, himnarios) --> generación de residuos solidos.	- El transporte del personal contribuye con 1.8 toneladas de CO2 por cuidador al año (movilidad entre domicilios y centros).		El 30 % a 40 % de los servicios funerarios son cremaciones, lo que representa un desafío ambiental.	- Los desplazamientos generan alrededor de 0,2 kg de CO2 por kilómetro recorrido.
					El sector está regulado ambientalmente por la ley 9 de 1979 y la resolución 3128 de 2018.	

Fuente: Elaboración propia. Equipo PNUD 2025.

1.3.4. Entorno organizacional

• A pesar de representar solo el 1,3 % del total de empresas registradas en el país (23.658 de 1.808.072), éstas tienen un rol relevante dentro de la economía colombiana por su capacidad de generar empleo y aportar al desarrollo territorial y social, especialmente en ámbitos relacionados con el bienestar y el cuidado personal, espiritual y comunitario.
• Las empresas del área SEPC están presentes en todo el país, pero existe una alta concentración en las principales regiones económicas como Bogotá D.C., Antioquia, Valle del Cauca, Atlántico y Santander. En contraste, los departamentos de la Amazonía y la Orinoquía (Vaupés, Vichada, Guainía y Guaviare) presentan una baja participación.
• La estructura empresarial del sector está compuesta en su mayoría por microempresas (64

%), seguidas por pequeñas empresas (13 %). Las medianas y grandes representan solo el 1 % y 0,4 % respectivamente, mientras que un 21 % no tiene tamaño definido.
• El área SEPC incluye una amplia gama de servicios, desde la belleza y el cuidado de animales de compañía hasta servicios funerarios, religiosos y de asistencia personal. Esta diversidad requiere una estructura organizacional compleja y multisectorial, en la que participan entidades públicas y privadas, asociaciones gremiales, redes comunitarias y empresas de servicios. Estos actores cumplen funciones clave de regulación, capacitación, inspección y certificación.
• El perfil mayoritario de microempresas y trabajadores independientes indica la urgencia de fortalecer institucionalmente al sector mediante el acceso a financiamiento, formación especializada, programas de profesionalización y políticas públicas integrales orientadas al desarrollo de capacidades y la mejora de condiciones laborales.
• Dado el carácter social y comunitario del área SEPC, existe una oportunidad significativa para mejorar la cobertura, calidad y formalización de los servicios, alineándolos con estándares internacionales de atención, cuidado y bienestar. Esto contribuiría no solo a fortalecer el sector económico, sino también a garantizar derechos fundamentales de la población usuaria.

1.3.5. Entorno normativo

• Aunque el sector de SEPC es amplio, algunas actividades o subsectores, como el de Astrología y Mancias, no cuentan con una regulación puntual y específica. Se aplican normativas generales como la protección al consumidor, la prevención de fraudes y la libertad de culto, pero no hay leyes diseñadas específicamente para regular todas las actividades. En algunas ocasiones, esto deja espacio para prácticas informales y dificulta la formalización de estos servicios.
• Una de las normativas más importantes para este sector es el Estatuto del Consumidor (Ley 1480 de 2011), que asegura que todos los servicios prestados, independientemente de su naturaleza, cumplan con criterios de calidad y protección de los derechos de los usuarios. Esta ley es fundamental para garantizar la transparencia y la ética en la prestación de servicios en áreas tan diversas como el cuidado personal, la asistencia social, los servicios funerarios y las prácticas espirituales.
• Si bien el sector de Servicios Personales y a la Comunidad es altamente diverso, la legislación vigente permite la formalización de los trabajadores independientes a través de

mecanismos de afiliación voluntaria a la seguridad social, aunque sigue existiendo un gran desafío para incorporar a los trabajadores informales o aquellos que operan en áreas menos reguladas.
• Las disposiciones normativas para la prestación de servicios de algunas áreas relacionadas con la belleza, asesoría de imagen y afines enfatizan en la importancia del cumplimiento de la normatividad relacionada con la bioseguridad al momento de su prestación.
• Se destaca la importancia de que las empresas del sector conozcan y apliquen la normativa vigente, incorporen prácticas de autorregulación y verifiquen el cumplimiento de los requisitos para la apertura y operación de los establecimientos.
• Se enfatiza en el fortalecimiento de las políticas de bienestar animal al momento del diseño y prestación del servicio. En efecto, la evolución sobre la regulación de la protección y bienestar animal los ha reconocido como seres sintientes y de especial protección frente a conductas de abandono, maltrato, tenencia irresponsable y uso inadecuado en manifestaciones o motines.

1.3.6. Entorno de bienestar

• Se evidencia que los diferentes subsectores del área SEPC pueden aportar a la generación de bienestar de diversas formas, a partir de una prestación del servicio en condiciones de calidad, pertinencia, ética y de responsabilidad social que permita la satisfacción de las necesidades individuales y colectivas del usuario final.
• De acuerdo con las tendencias del sector, la generación de bienestar se reconoce como un factor clave para la sostenibilidad de los servicios en el AC. Los clientes, usuarios o beneficiarios se constituyen como consumidores altamente informados, que demandan servicios capaces de ofrecer valor agregado y satisfacción, así como beneficios para la salud física, mental y psicológica. Además, buscan propuestas que no generen efectos adversos y que respondan a las tendencias “wellness” de las nuevas generaciones, caracterizadas por un mayor poder decisional y la preferencia por servicios integrales, especialmente tras la pandemia de la COVID-19.
• El entorno de bienestar constituye un eje articulador común a todos los subsectores que integran el área de Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC). Si bien cada subsector tiene particularidades técnicas, simbólicas o materiales, todos comparten una orientación hacia la atención directa de las necesidades físicas, emocionales, simbólicas y sociales de

las personas. Este entorno no se limita a una dimensión económica o funcional del servicio, sino que expresa una aspiración colectiva de vida digna, calidad relacional, equilibrio emocional y sostenibilidad.

• La lectura integral del entorno de bienestar permite comprender que los SEPC no solo prestan servicios; también producen vínculos, sostienen trayectorias de vida y habilitan espacios donde las personas pueden imaginar y construir futuros posibles. El reconocimiento de esta dimensión relacional, emocional y comunitaria resulta clave para el diseño de políticas públicas, esquemas de cualificación laboral y estrategias de formalización que valoren la diversidad cultural, epistémica y afectiva presente en este campo sectorial.

1.3.7. Entorno proyección internacional

• Las estadísticas de la Organización Mundial del Comercio sostienen que durante el periodo 2005-2017 el comercio de servicios creció más rápido que el comercio de mercancías con una tasa media anual del 5,4 %; a nivel interno, el comercio de servicios creció en promedio más de 10 puntos porcentuales y las empresas Mi Pymes del sector de servicios empezaron a exportar con más rapidez que las Mi Pymes del sector de manufacturas (Organización Mundial de Comercio, 2020)

• La Organización Mundial del Comercio (OMC) sostiene que en los últimos años el comercio de servicios a nivel mundial ha registrado un crecimiento interanual del 9 % y se espera una tendencia creciente en el corto y mediano plazo. De forma concreta, en el área de servicios personales, culturales y de esparcimiento la tasa de crecimiento en los últimos años ha rondado el 8 %; más aún, se ha presentado un incremento acelerado de este tipo de servicios tras la pandemia de la COVID-19 debido al interés de los individuos por buscar servicios que generen bienestar emocional, personal y social. La OMC sostiene que los servicios personales, culturales y de esparcimiento que tengan la posibilidad de adaptarse a una prestación digital tendrán la oportunidad de tener un crecimiento mayor en relación con ellos que deban ejecutarse de forma presencial (Organización Mundial de Comercio , 2024).

• En el área de tecnología e innovación, el sector de Servicios Personales y a la Comunidad se proyecta a la digitalización, personalización y atención al cliente para ofrecer servicios de calidad que fomenten el bienestar integral de los clientes, usuarios o beneficiarios. Para el AC – SEPC, los procesos de digitalización afectarán de manera diferenciada de acuerdo con el subsector y la posibilidad de prestar servicios digitales.

2.

BRECHAS DE CAPITAL HUMANO

¿Cuáles son las dinámicas del talento en el área de cualificación?



La demanda actual del área SEPC en el país se identificó a partir de un proceso de revisión, validación y análisis de fuentes secundarias —como la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo (UAESPE)— y de fuentes primarias, recolectadas con expertos y empresas del sector seleccionadas mediante una muestra por conveniencia. En esta última se incluyeron organizaciones de diferentes tamaños y de todos los eslabones de la cadena de valor de SEPC, a través de grupos focales, encuestas virtuales y entrevistas estructuradas.

Para determinar el tamaño de las organizaciones y su distribución geográfica en el territorio nacional, se realizó un rastreo y análisis de información proveniente del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) y del Servicio Público de Empleo (SPE, 2024).

El análisis de la demanda a partir de fuentes primarias se apoyó en la recolección de información con expertos y empresas del sector, igualmente seleccionadas bajo una muestra por conveniencia.

Adicionalmente, se efectuó el análisis de cargos del sector, con base en información primaria y secundaria, enmarcados en las categorías de la metodología de brechas de capital humano definida por el Ministerio del Trabajo (2022). Esta clasificación permite identificar la demanda laboral satisfecha e insatisfecha a partir de cargos de alta rotación, de difícil consecución y neutros. De esta manera, se precisaron los cargos que caracterizan la demanda laboral del sector, con base en la consulta a expertos y representantes de empresas y organizaciones participantes (Consejo Privado de Competitividad, 2019).

2.1. Índice de priorización territorial

Para el análisis de la demanda laboral actual y futura en el área de cualificación se plantea la recolección de información primaria mediante grupos focales y entrevistas con expertos y empresas del sector. Con el fin de optimizar este proceso, se propone un índice de priorización territorial, basado en criterios macroeconómicos y sectoriales, que permite identificar territorios estratégicos para la recopilación de datos. Instrumento que orienta la focalización de recursos y asegura que la información obtenida sea representativa y pertinente para comprender la demanda laboral en las zonas priorizadas.

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.

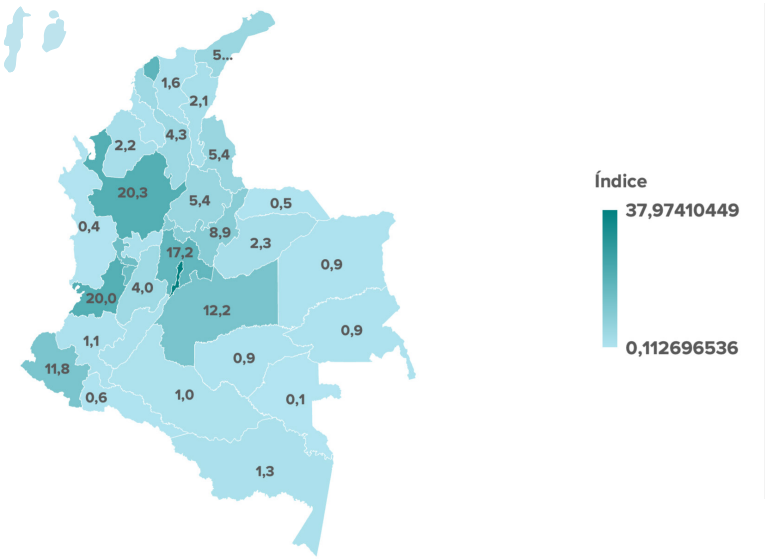
Tabla 4. Indicadores del índice de priorización

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 asociados al área • Número de certificados ETDH en el 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: Fuente: Elaboración propia. Equipo 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 1. Resultados del índice de priorización



Fuente: Fuente: Elaboración propia. Equipo PNUD 2025

2.2. Análisis de la demanda laboral:

Este apartado presenta la demanda laboral actual del área SEPC a partir de dos tipos de insumos: (i) fuentes secundarias, que incluyen la CUOC —mapa ocupacional del área con sus competencias, funciones y atributos— y la Unidad del SPE —con información sobre vacantes, ubicación, nivel educativo, experiencia y salarios—; y (ii) fuentes primarias, construidas a partir de entrevistas al sector productivo. La combinación de estas fuentes permite contrastar los datos estadísticos oficiales con la percepción y experiencia directa de las empresas, ofreciendo una visión integral de las necesidades de talento humano.

2.2.1. Demanda actual

2.2.1.1. A partir de fuentes secundarias

La caracterización de la demanda laboral en el área de cualificación de Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC) se realizó con base en dos fuentes: la Clasificación Única de Ocupaciones

de Colombia (CUOC), que organiza y define las ocupaciones del sector, y la información de la Unidad del Servicio Público de Empleo (SPE), que refleja la demanda efectiva de talento humano publicada en línea.

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 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 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 ocupación.

Tabla 5. Indicadores del índice de priorización

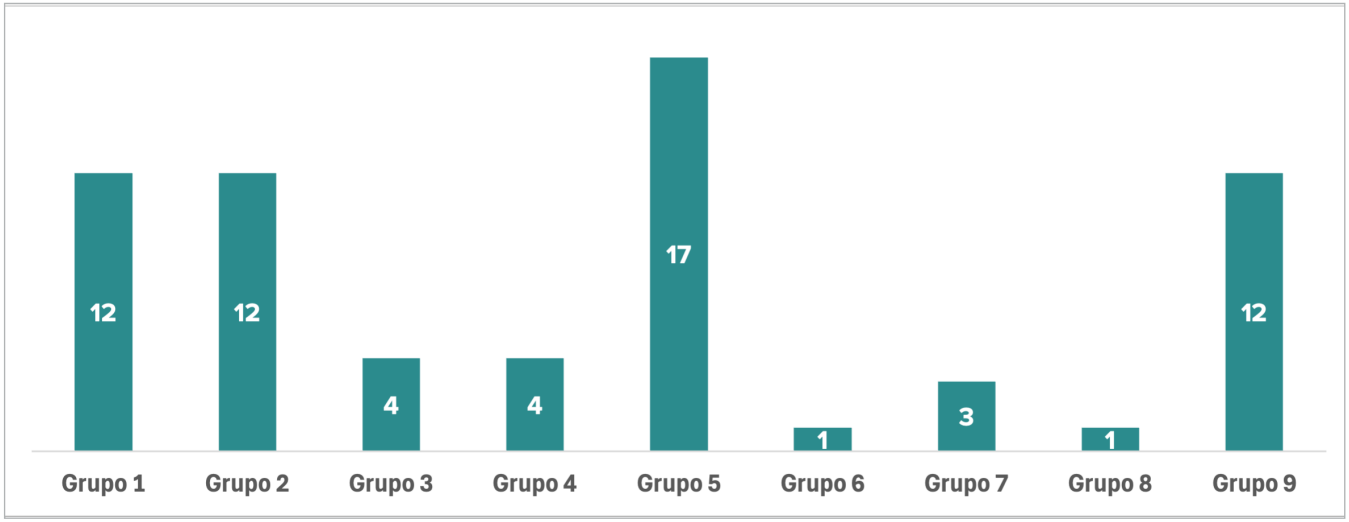
Año	2021	2022	2023	2024	I Trim 2025
Publicaciones	22,888	31,796	26,388	24,826	6,120
Vacantes	233,724	357,374	281,145	224,489	49,999

Fuente: elaboración propia a partir de Servicio Público de Empleo, (SPE, 2025)[2].

La anterior tabla 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.

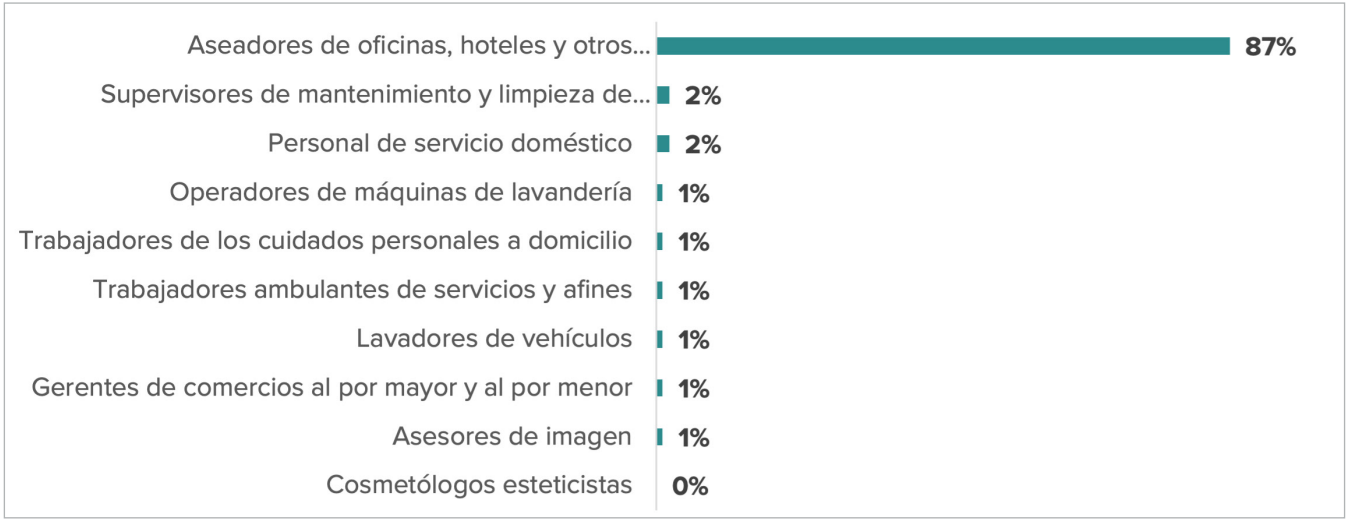
2 Nota metodológica: Los datos del SPE reflejan solo la demanda publicada por canales formales. Subsectores con alta informalidad o trabajo unipersonal (como belleza, astrología, mancias o cuidado de mascotas) no suelen usar este medio, por lo que su demanda puede estar subrepresentada

Gráfico 2. Ocupaciones AC SEPC por grandes grupos



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

Gráfico 3. Top 10 de ocupaciones misionales más demandadas en 2024 y I Trim. 2025



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

2.2.1.2. A partir de fuentes primarias

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

2.2.1.1.1Clasificación por tamaño de empresa

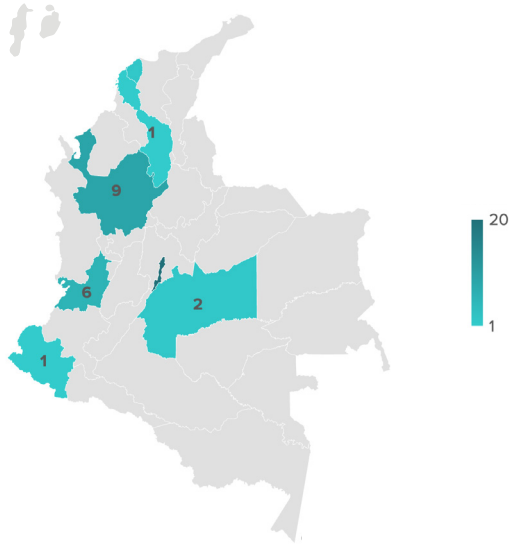
Para este estudio, se utilizó el criterio de número de empleados como parámetro para clasificar el tamaño de las empresas, en lugar de ingresos, con base en el Decreto 957 de 2019. La distribución de las dos muestras sumadas, según esta clasificación es la siguiente:

Tabla 6. 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

Gráfico 4. Ubicación geográfica de las empresas entrevistadas



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

La distribución geográfica de las empresas entrevistadas se concentra 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

Demanda laboral satisfecha

En el área de cualificación SEPC no es posible afirmar la existencia de una demanda laboral plenamente satisfecha, ya que el estudio se centró en identificar ocupaciones críticas —de difícil consecución, alta rotación o con falencias en competencias— y no en mapear todas las denominaciones ocupacionales del sector. Por ello, los cargos no mencionados en las entrevistas no pueden asumirse como “neutros” o cubiertos, pues no se cuenta con evidencia suficiente para respaldarlo. Confirmar una demanda satisfecha requeriría un análisis más amplio que incluya la totalidad de ocupaciones, su distribución regional y su relación con la oferta formativa.

Demanda Laboral Insatisfecha

2.2.1.1.2 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. Esta situación se explica por condiciones salariales poco atractivas, horarios laborales poco flexibles, inestabilidad contractual o la 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 y 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.

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

Tabla 7. Demanda Insatisfecha

Ocupación	Denominación	Cargo Crítico	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	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
51410 peluqueros	51410.004 Estilista 51410.011 Peluquero colorista 51410.012 Peluquero estilista	Por la alta demanda y escasa oferta formativa especializada.	Media (6 -12 meses)	Subsector de belleza, asesoría de imagen y afines
51421 manicuristas y pedicuristas	51421.002 Manicurista de tratamientos cosméticos para manos y pies 51421.004 Manicurista pedicuristas	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	Cargo Crítico	Rotación Cargo	Subsector
51422 cosmetólogos esteticistas	51422.005 Cosmetólogo esteticista	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
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 Oniromántico 51.610.011 Quiromántico	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
	NCP Astrólogo/Psicológico -Docente en Astrología -Docente en Cartomancia -Lector/ de Oráculos -Intérprete del I			

Ocupación	Denominación	Cargo Crítico	Rotación Cargo	Subsector
	Ching -Facilitador/ de rituales simbólicos -Canalizador/ intuitivo -Diseñador/ de contenido simbólico			
51631Tanapractores	51631.001 Tanatólogo 51631.005 Tanatopractor	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
51632 coordinadores de servicios funerarios	51632.002 Coordinador de funeraria	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
51633 ayudantes de pompas fúnebres	51633.006 Ayudante de pompas fúnebres	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	Cargo Crítico	Rotación Cargo	Subsector
51640 cuidadores de animales	51640.001 Adiestrador de perros 51640.029 Paseador canino	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)	Subsector de cuidado de animales de compañía
53220 trabajadores de los cuidados personales a domicilio	53220.014 Cuidador de personas con discapacidad	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
61132 trabajadores agrícolas calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines	61132.002 Jardinero	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.
71330 limpiador de fachadas y deshollinador.	71330.006 Limpiador de fachadas	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	Cargo Crítico	Rotación Cargo	Subsector
91120 aseadores de oficinas, hoteles y otros establecimientos.	91120.004 Aseador de hospital 91120.011 Auxiliar de aseo	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.
91220 lavadores de vehículos.	91220.006 Lavador de vehículos	Alto desgaste físico, horarios laborales y modalidad de contratación no son atractivos.	Alta (3 -6 meses)	Subsector limpieza y mantenimiento
93122 obreros y operarios de cementerios.	93122.005 Operario de cementerio.	Los candidatos no cuentan con las competencias técnicas requeridas por las empresas.	Alta (3 -6 meses)	Subsector de servicios funerarios
96110 recolectores de basura y material reciclable.	96110.001 Basurero	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
96130 ayudantes y operarios de barrido y limpieza en vías y áreas públicas.	96130.006 Escobita barrendero	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

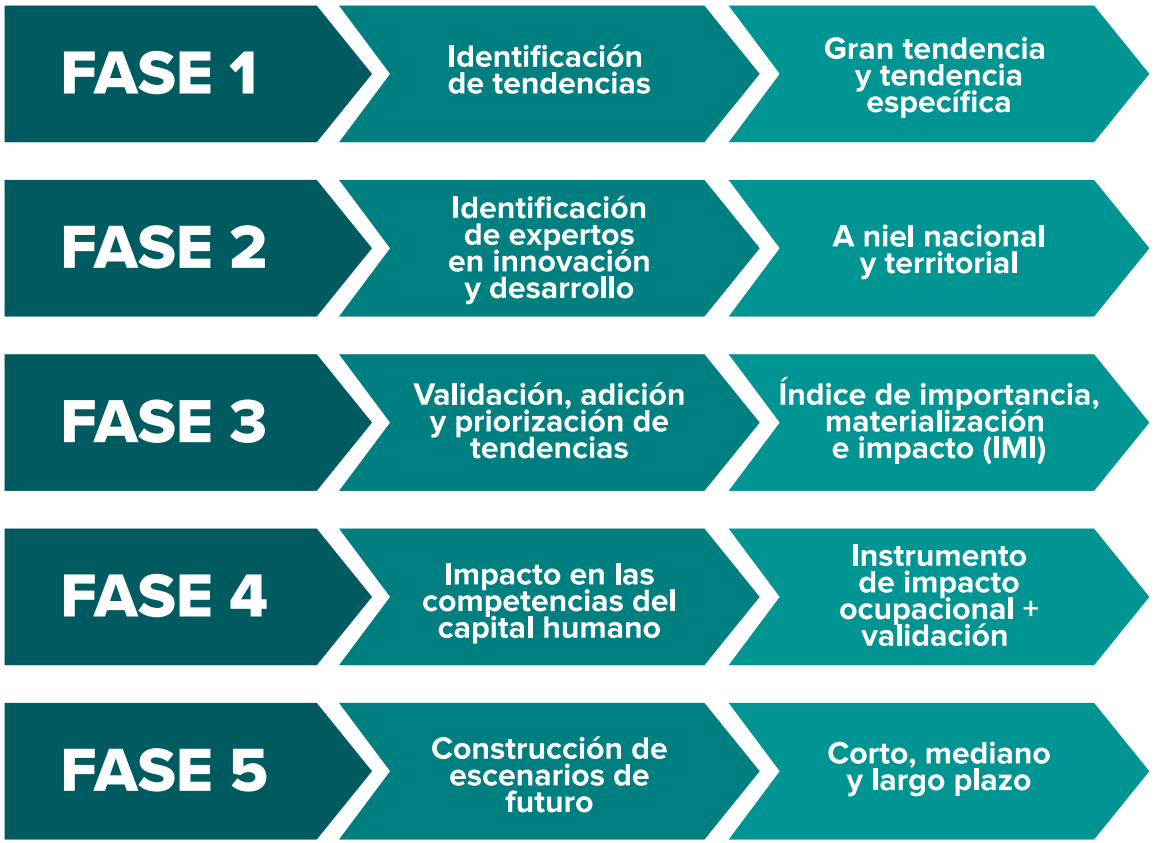
Fuente: Fuente: Elaboración propia. Equipo PNUD 2025.

2.2.2. Demanda futura: prospectiva laboral

La prospectiva como herramienta metodológica cobra sentido en el análisis del futuro laboral, dado que permite identificar tendencias y posibles escenarios, así como determinar su importancia, materialización e impacto en el capital humano.

En la siguiente ilustración se presenta el desglose de las cinco fases llevadas a cabo en el análisis de prospectiva para cada uno de los subsectores del área de cualificación SEPC

Figura 3. Fases análisis de prospectiva laboral



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

2.2.2.1. Tendencias laborales identificadas

Tabla 8. Tendencias tecnológicas

Gran tendencia	Digitalización multisensoriales 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.
Gran tendencia	**Humanización aumentada en la experiencia del servicio**
Tendencias especificas	Sistemas digitales colaborativos para el cuidado comunitario

Fuente: Elaboración propia. Equipo PNUD 2025

Tabla 9. Tendencias 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.

Fuente: Elaboración propia. Equipo PNUD 2025

Tabla 10. Tendencias ambientales

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.
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.

Fuente: Elaboración propia. Equipo PNUD 2025

Tabla 11. Tendencias hacia el bienestar

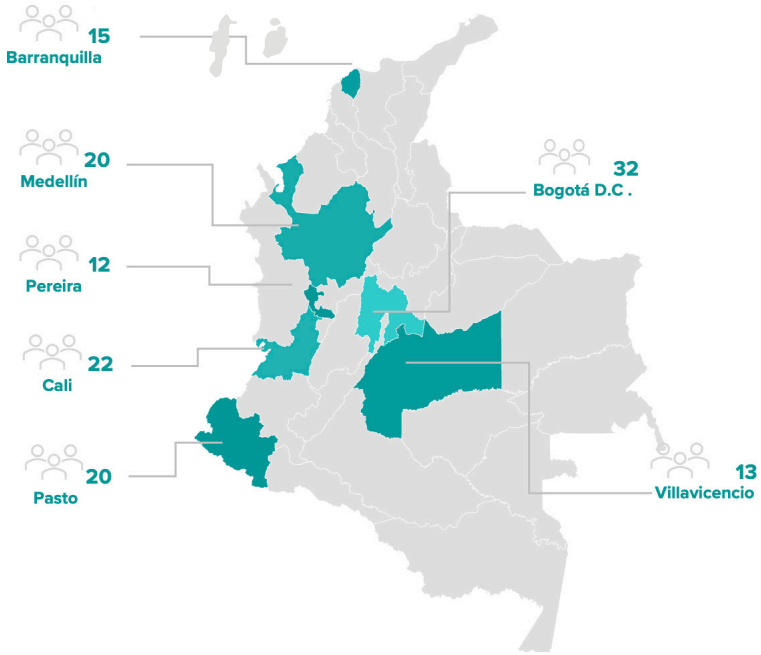
Gran tendencia	**Transformación del enfoque de servicio hacia el bienestar integral, la personalización y la humanización del servicio**
Tendencias especificas	Crecimiento sostenido de servicios que integran componentes de bienestar físico, psicológico, emocional y mental, como respuesta a una demanda 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.
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**
Tendencias especificas	Fortalecimiento de programas de bienestar, equidad y protección laboral como respuesta al incremento de episodios que afectan la seguridad al trabajador.

Fuente: Elaboración propia. Equipo PNUD 2025

2.2.2.2. Clasificación de las tendencias de acuerdo con la importancia, materialización e impacto en el capital humano (IMI)

Con el objetivo de anticipar transformaciones clave en el sector de los servicios personales y a la comunidad, se aplicó la metodología IMI (Importancia, Materialización e Impacto sobre el capital humano) a partir de entrevistas y eventos territoriales con expertos del ámbito académico, productivo y normativo. Este enfoque permitió evaluar 15 tendencias específicas agrupadas en siete macro tendencias, con el fin de orientar políticas públicas y estrategias de formación en el área SEPC.

Gráfico 5. Distribución territorial de los expertos en la validación de tendencias laborales



Fuente: Elaboración propia, 2025

La aplicación del IMI se llevó a cabo mediante talleres con 126 expertos de los sectores productivo, académico, gubernamental y empresarial en siete departamentos del país (Atlántico, Antioquia, Cundinamarca, Nariño, Meta, Risaralda y Valle del Cauca). El análisis evidenció un alto nivel de aceptación de las tendencias laborales identificadas para el área SEPC, con algunos ajustes sugeridos por parte de los participantes.
90 % de aceptación general de las tendencias laborales.
10 % expresó desacuerdo y propuso modificaciones en descripciones o denominaciones.
97 % de aprobación en tendencias vinculadas al **bienestar.**
76 % de aprobación en tendencias relacionadas con la **tecnología.**

El análisis cuantitativo arrojó un puntaje promedio de 4,2 en importancia, confirmando el consenso sobre su relevancia estratégica. Posteriormente, se clasificaron las tendencias según su nivel de urgencia y grado de impacto en el talento humano.

El análisis de materialización e impacto cruzó dos variables: el horizonte temporal y la incidencia sobre el capital humano. A partir de ello, se identificaron las tendencias de acción inmediata, acción necesaria y menos urgentes.

Gráfico 6. Tendencias específicas dentro del grupo de tendencias inmediatas



Fuente: Elaboración propia, 2025

Esta categoría agrupa nueve 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 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).

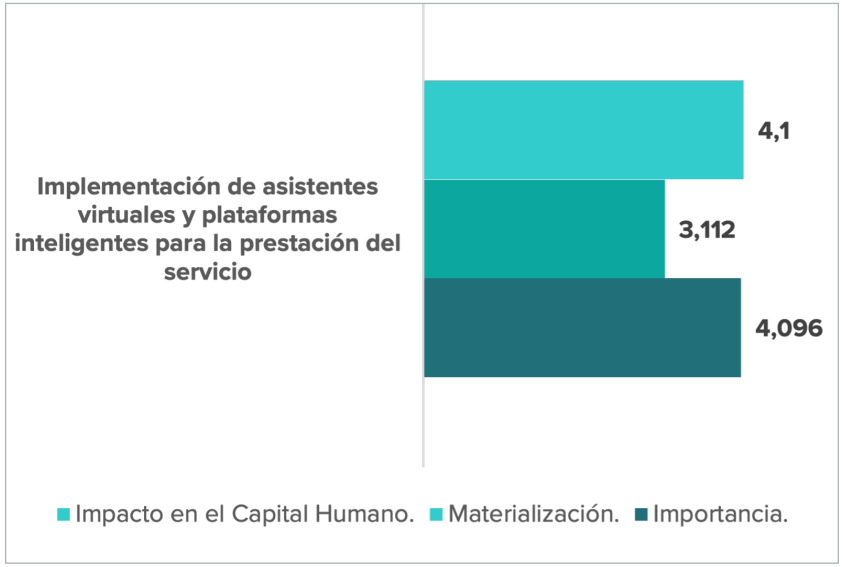
En particular, las tendencias organizacionales destacan por su enfoque en la flexibilización de modelos de gestión, la profesionalización del talento humano y la adopción de nuevas metodologías de trabajo. Esto refleja una transformación interna en la forma de operar de las instituciones, orientada a 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.

Gráfico 7. Tendencias específicas dentro del grupo de acción necesaria

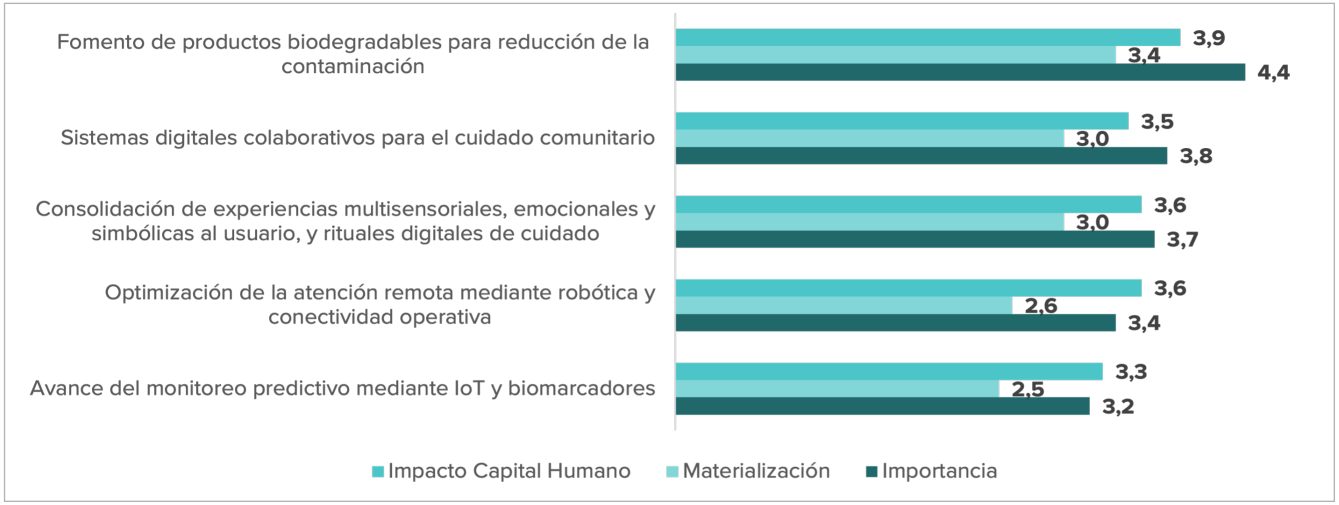


La tendencia tecnológica identificada corresponde a la implementación de asistentes virtuales y plataformas inteligentes para la prestación del servicio, la cual representa el 6,6 % de las respuestas de los actores del área de cualificación. Con un nivel de importancia de 4,1 y un impacto en el capital 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.

Fuente: Elaboración propia, 2025

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.

Gráfico 8. 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.

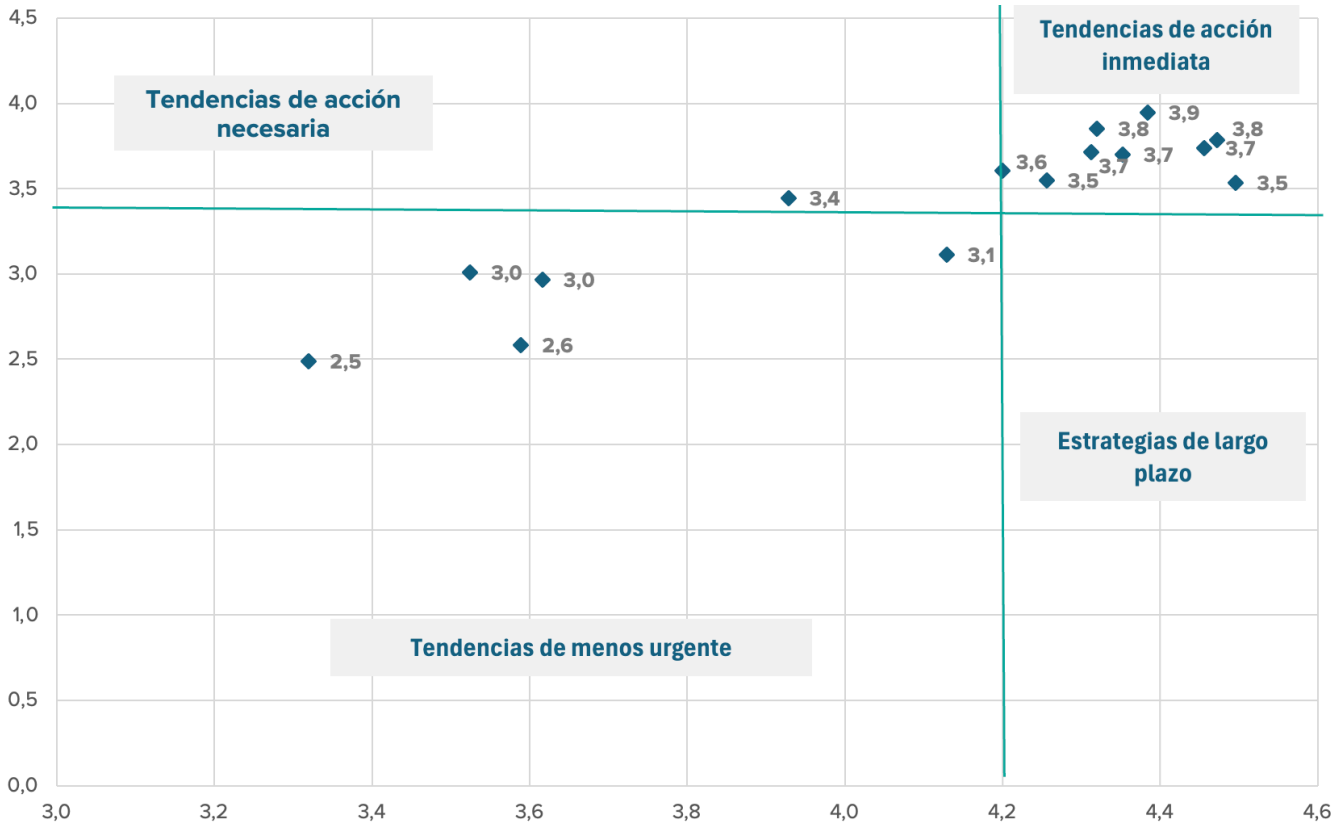
Si bien estas tendencias presentan niveles de importancia moderada (promedio 3,5), su materialización actual es baja (promedio 2,8), lo que evidencia que aún se encuentran en fases incipientes de implementación. El impacto proyectado en el capital humano (promedio 3,5) indica que, aunque su adopción 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.

Gráfico 9. Matriz de clasificación de las tendencias laborales específicas del área de cualificación



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

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

Escenarios

El análisis de los escenarios de implementación de tendencias laborales se realizó considerando los intervalos de tiempo definidos en los grupos focales, las valoraciones de expertos y el análisis de cuadrantes multivariables. Se establecieron tres horizontes: corto plazo (menos de tres años), mediano plazo (alrededor de cinco años) y largo plazo (más de 10 años).

Escenario a corto plazo

En este escenario se concentran nueve de las 15 tendencias (60 %), asociadas a acciones inmediatas. Incluyen la flexibilización de modelos organizacionales, programas de bienestar laboral y contención emocional, así como medidas de equidad y protección.

También destacan procesos de profesionalización, reorganización del talento humano, incorporación de metodologías innovadoras y uso responsable de nuevas tecnologías.
Para el área SEPC, el énfasis en sostenibilidad y en la adopción de productos biodegradables refleja un cambio que ya se está consolidando y que requiere articulación entre industria, normativas, academia y sociedad.

Escenario a mediano plazo

Este escenario concentra una tendencia (6,6 %), centrada en la integración de asistentes virtuales y plataformas inteligentes.
La incorporación de inteligencia artificial, procesamiento de lenguaje natural y automatización busca mejorar eficiencia, personalización y cobertura de los servicios.

Para ello será necesario fortalecer las competencias digitales del talento humano, su capacidad de análisis de datos y la disposición para brindar acompañamiento flexible y adaptado a cada usuario.

Escenario a mediano plazo

En este escenario se ubican cinco de las 15 tendencias (33,3 %), correspondientes a transformaciones graduales hacia modelos más tecnológicos, sostenibles y centrados en la experiencia del usuario. Incluyen monitoreo predictivo con IoT y biomarcadores, atención remota con robótica, experiencias multisensoriales y rituales digitales de cuidado.

Asimismo, se prevé el fortalecimiento de sistemas digitales colaborativos y el uso extendido de productos biodegradables, impulsando la sostenibilidad en los servicios personales y comunitarios.

2.2.2.3. Análisis de impacto en el capital humano

Hallazgos clave

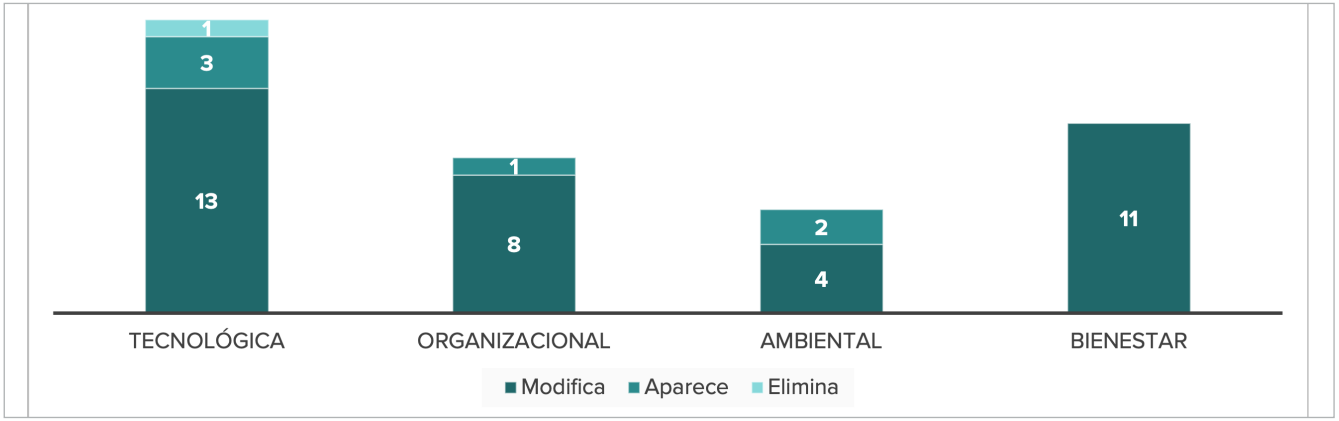
El análisis muestra que la tendencia tecnológica es la de mayor impacto en el capital humano, al modificar funciones y perfiles mediante la incorporación de tecnologías digitales, automatización y plataformas inteligentes. En sectores como belleza y cuidado de animales surgen nuevos cargos, como barbero técnico o técnico capilar, que requieren no solo destrezas técnicas, sino también competencias en marketing digital, atención virtual y gestión de servicios mediante herramientas digitales.

La tendencia organizacional transforma la estructura y dinámica del trabajo, generando ajustes en modelos de atención, redefinición de funciones y promoción de liderazgos empáticos orientados a la humanización del servicio. Un ejemplo es la aparición del cargo de Tanatopractor, vinculado a la profesionalización del cuidado postmortem y a la reorganización del talento en el sector funerario.

La tendencia ambiental impulsa nuevas ocupaciones en sostenibilidad y gestión de residuos, como operario de aprovechamiento y conductor de camión de basura. Además, redefine roles existentes al exigir conocimientos en tecnologías limpias, normativas ambientales y seguridad en el manejo de materiales contaminantes, con mayor presencia en subsectores como aseo, mantenimiento y cremación.

Finalmente, la tendencia de bienestar impacta de forma transversal a todos los subsectores, sin eliminar ocupaciones, pero transformando funciones hacia un enfoque integral centrado en el bienestar físico, emocional y mental. Se requieren competencias en empatía, contención emocional y autocuidado, especialmente en perfiles como cuidador de personas mayores, operario de cementerio, maquillador y coordinador de servicios funerarios. Esta tendencia refleja la necesidad de diferenciar los servicios a través de experiencias más humanas, inclusivas y conscientes.

Gráfico 10. 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 12. 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 13. 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

2.3. Análisis de la oferta educativa y formativa

La revisión de las bases de datos de Educación Superior – SNIES, y de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano -SIET, del Ministerio de Educación Nacional, y Sofía Plus del SENA, permitió caracterizar la oferta educativa y formativa activa del área de cualificación Servicios Personales y a la Comunidad y sus subsectores asociados. Adicional, a partir de búsquedas en la web se caracterizó la oferta educativa informal.

2.3.1. A partir de fuentes secundarias

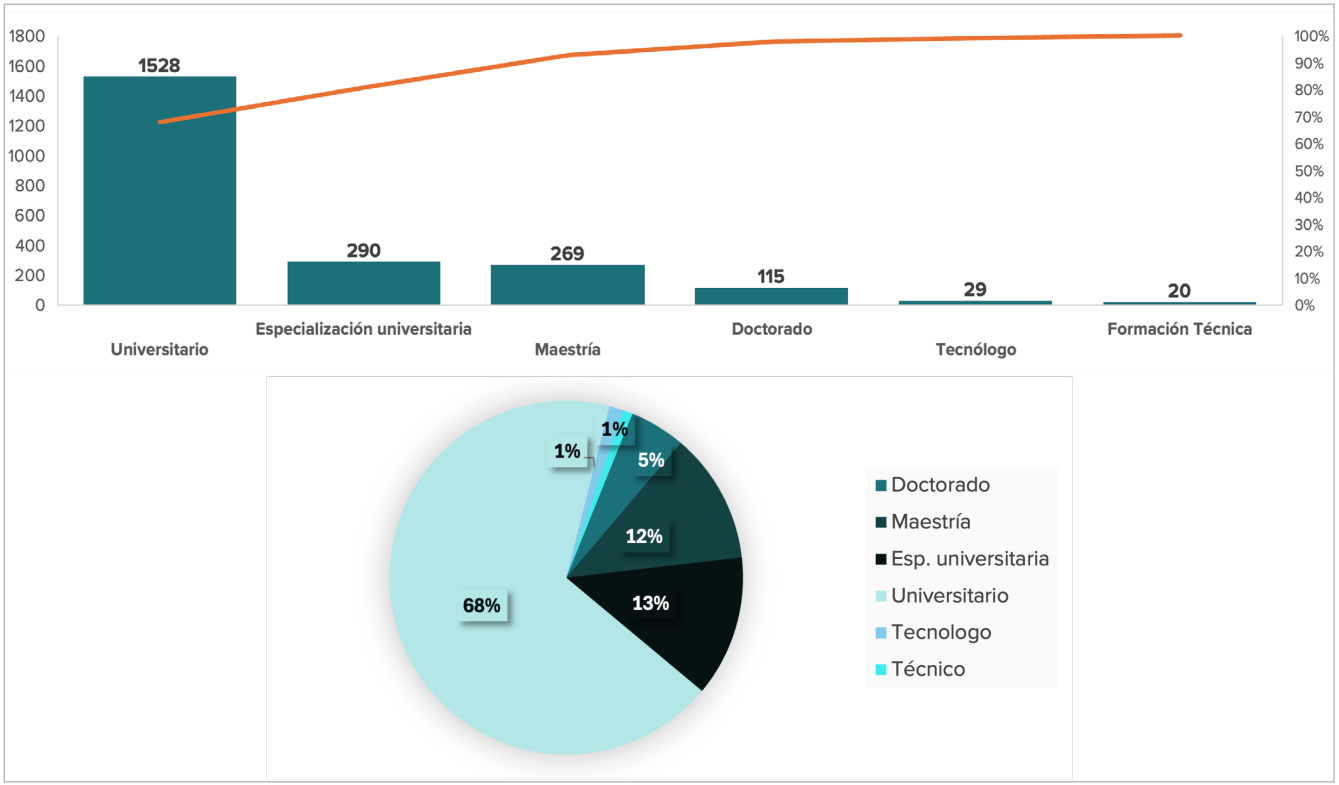
2.3.1.1. Educación superior (ES)

Para identificar y analizar los programas de educación superior del área de cualificación Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC), se utilizó la base de datos del Ministerio de Educación Nacional, que clasifica la oferta nacional según las 26 áreas del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC). En esta base, se identificaron 2251 programas activos asociados directamente al área de AC-SEPC.

Del total de programas, el 70 % corresponde a niveles de pregrado (1.528 programas) y el 30 %

a posgrados (674 programas). En pregrado, la distribución por nivel muestra una mayor participación del nivel universitario (68 %), seguido de las especializaciones universitarias (12 %) y de los doctorados (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.

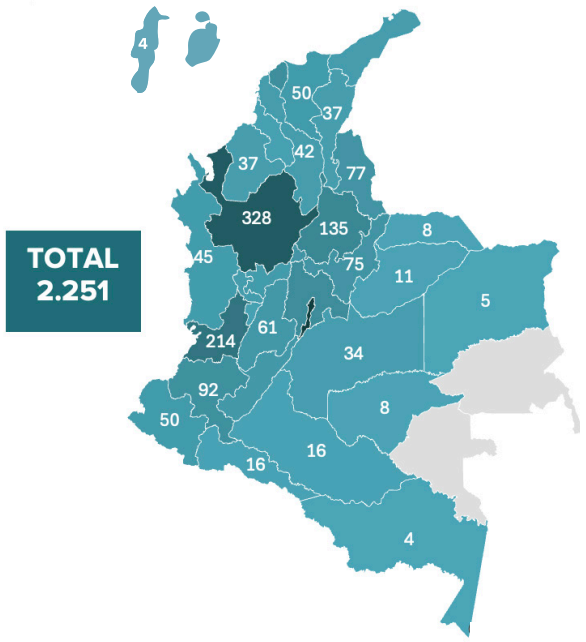
Gráfico 11. Nivel de formación de programas de educación superior, AC SEPC



Fuente: SNIES 2024

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.

Gráfico 12. Nivel de formación de programas de educación superior, AC SEPC

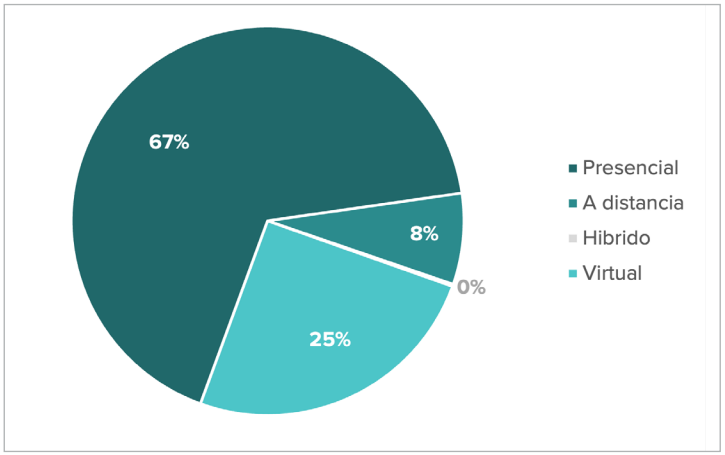


Fuente: SNIES 2024

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, La 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 educación superior relacionados directamente con el AC SEPC.

Gráfico 13. Distribución de modalidades de formación



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 1.518 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 cuatro programas a nivel de maestría se ofrecen en modalidad presencial-virtual.

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, cuatro de nivel tecnológico y cuatro de nivel técnico, no hay programas de especialización acreditados de alta calidad.

La oferta de educación superior se caracteriza por una fuerte concentración en programas universitarios de pregrado. 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.

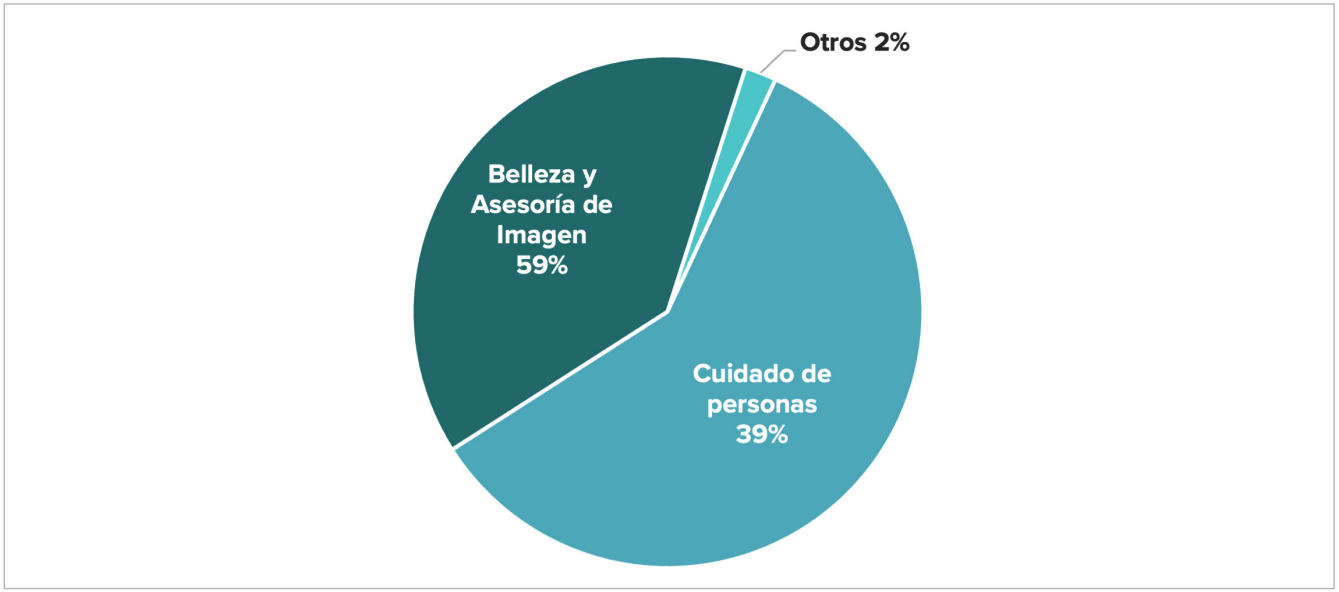
En los niveles de posgrado, la presencia de especializaciones y maestrías muestra una oferta relevante, aunque aún limitada para fortalecer capacidades técnicas, de gestión e intervención en contextos sociales complejos. La baja participación del doctorado sugiere que el sector todavía no ha consolidado 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 D.C, Antioquia y Valle del Cauca, lo que plantea desafíos de equidad territorial en el acceso a educación superior en el campo SEPC.

2.3.1.2. Educación para el Trabajo y desarrollo Humano (ETDH)

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 el siguiente gráfico.

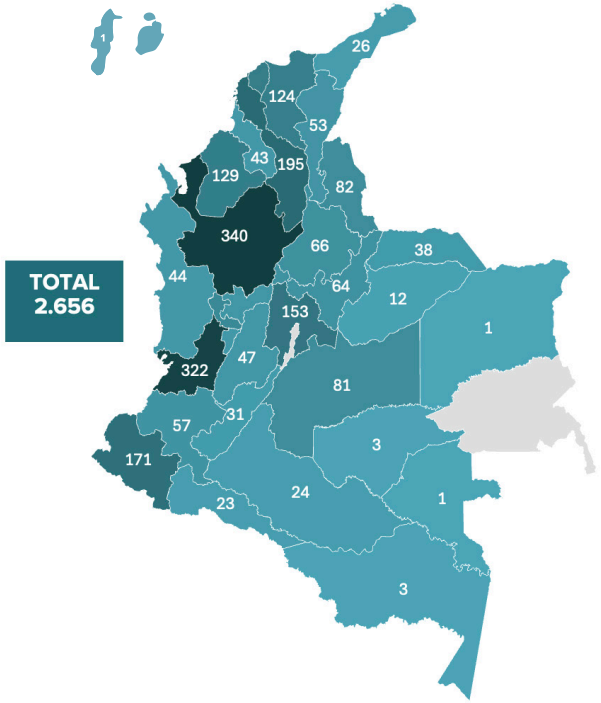
Gráfico 14. Porcentaje de programas de ETDH por Subsector[3]



Fuente: SIET. Base 2024

3 2.656 Programas relacionados con el AC, 100 % Formación laboral

Gráfico 15. No. de programas de Educación ETDH por departamento

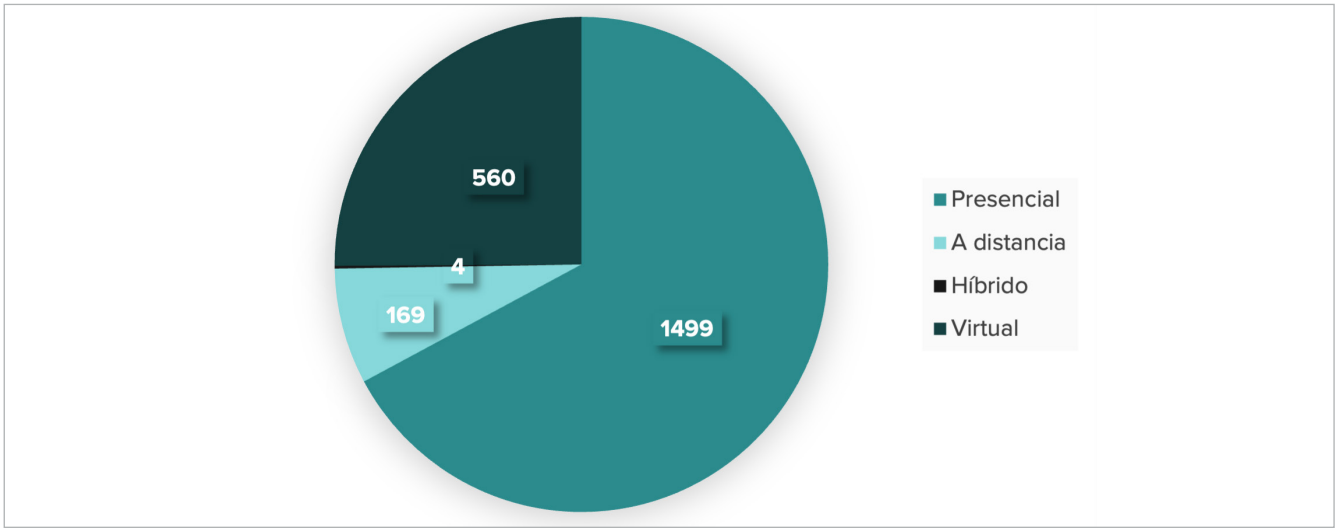


Fuente: SIET. Base 2024

Los 2.656 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 D.C, (8 %), Bolívar (7 %) y Cundinamarca (6 %). Estos cinco 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.

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

Gráfico 16. Distribución de modalidades de formación



Fuente: SIET. Bases matriculados 2025

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.

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.

2.3.1.3. Formación Profesional Integral del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA (FPI)

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:[4]

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 Nacional. 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.

De acuerdo con la información arrojada en la tabla 14 se presentan, los datos correspondientes al área de Servicios Personales y a la Comunidad.

Tabla 14. 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

4 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

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 cinco a la formación complementaria. En la formación titulada se incluyen tres programas técnicos (dos en el sector de belleza y uno en el sector funerario), seis programas de profundización tecnológica (todos en el sector de belleza) y dos programas de nivel operario (uno en belleza y otro en servicios funerarios). Por su parte, la formación complementaria incluye tres programas virtuales en el sector funerario y dos cursos especiales en el sector de belleza.

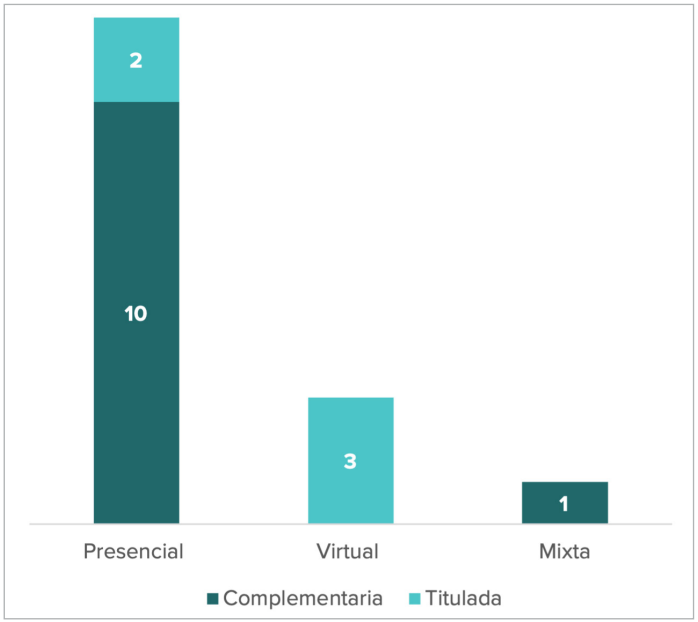
En esta categoría, la oferta del SENA se concentra exclusivamente en los sectores de belleza y servicios funerarios

Tabla 15. Oferta SENA AC-SEPC.

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	Tanatoestética.	Complementaria
12	Tanatopraxia.	Titulada
13	Técnicas avanzadas de despigmentación capilar	Titulada
14	Técnicas avanzadas de maquillaje social	Titulada
15	Técnicas avanzadas en barbería	Titulada
16	Tendencias en decoración para manicura y pedicura	Complementaria

Fuente: SENA (Sofía Plus), 2025

Gráfico 17. Distribución de modalidades de formación



Fuente: SENA (Sofía Plus), 2025

En cuanto a la modalidad de los programas ofertados por el SENA en el área de Servicios Personales y Comunitarios (SEPC), se observa que la formación complementaria se concentra principalmente en la modalidad presencial, con 10 registros, mientras que solo un programa se ofrece de manera virtual. Por su parte, la formación titulada presenta una distribución más equilibrada, con dos programas en modalidad presencial y tres 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.

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.

2.3.1.4. Educación 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 median-

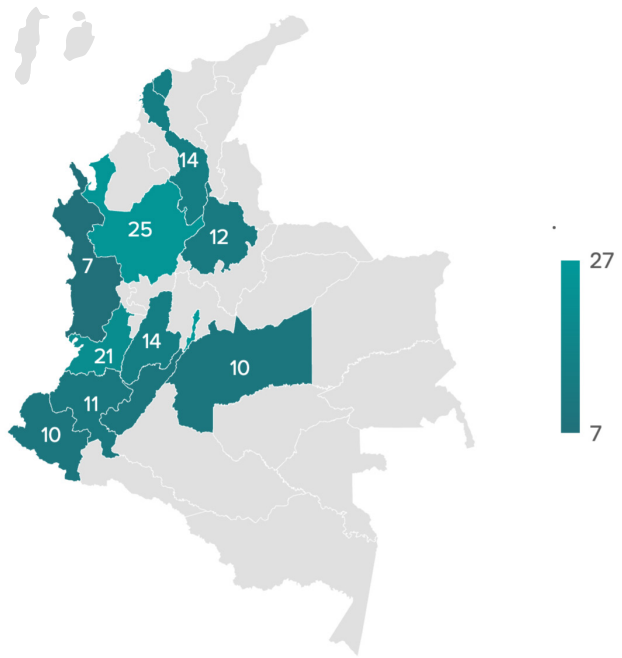
te la búsqueda de datos abiertos en diferentes portales de búsqueda y páginas de instituciones educativas. Esta búsqueda se realizó a nivel de departamentos, consolidando una muestra de 168 programas distribuidos por el territorio nacional.
Se identifica que es una oferta amplia y diversificada de programas 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 D.C, 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 cuidado, atención domiciliaria, bioseguridad, estética básica, limpieza institucional y 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.

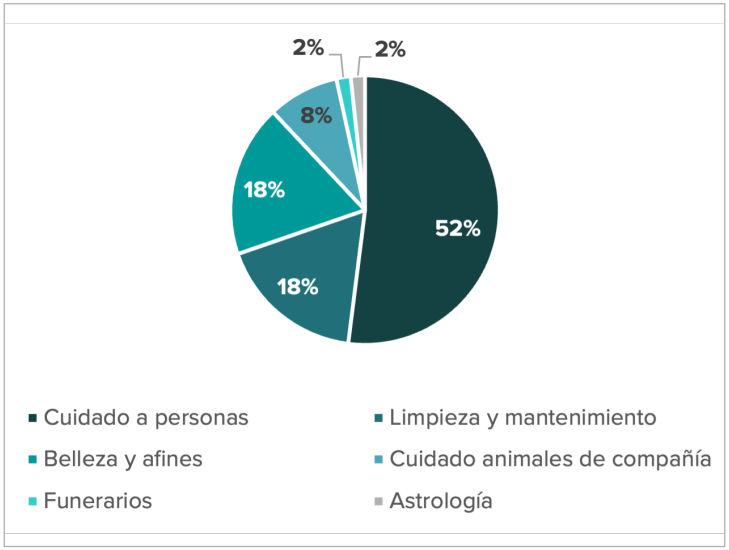
Gráfico 18. Ubicación geográfica de oferta de educación informal



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 19. 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)

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,

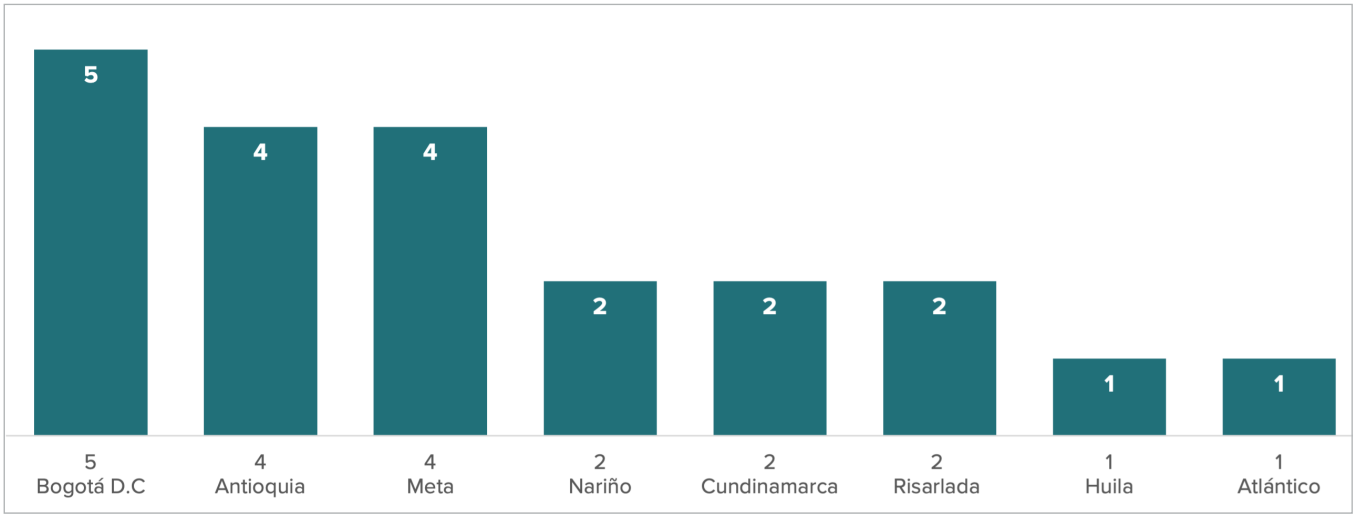
manicuristas, cuidadores de animales o funeraria y facilitadores en terapias alternativas. En la mayoría de los casos no se exige escolaridad previa, lo que amplía su alcance entre poblaciones vulnerables.

2.3.2. A partir de fuentes primarias

Se realizó análisis a partir de preguntas abiertas y cerradas sobre el nivel educativo, la formación y el vínculo con el sector productivo, con el objetivo de evaluar la calidad y pertinencia de la oferta educativa relacionada con los subsectores del área de los Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC). La 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 20. Ubicación centros de formación



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

A partir de las entrevistas se analizaron los siguientes aspectos de la oferta educativa del ACSEPC:

Relacionamiento con el sector productivo y el mercado laboral:
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.

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.

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.

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.

Análisis de programas de formación
La oferta de programas en el subsector SEPC corresponde mayoritariamente a niveles técnicos laborales, con duraciones que varían entre uno y tres 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 inte-

ligencia 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 16. 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 17. 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 18. Competencias socioemocionales relacionadas con los programas SEPC y percepción de importancia para los entrevistados

Competencia Socioemocional	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

Tabla 19. Competencias 4.0 relacionadas con los programas SEPC y percepción de importancia para los entrevistados

Competencia 4.0	Importancia
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

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, existe una amplia formación en áreas tradicionales como estilismo, barbería, maquillaje y estética facial y corporal. Sin embargo, 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 20. Competencias 4.0 relacionadas con los programas SEPC y percepción de importancia para los entrevistados

Competencia 4.0	Importancia
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

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, Spa, 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.

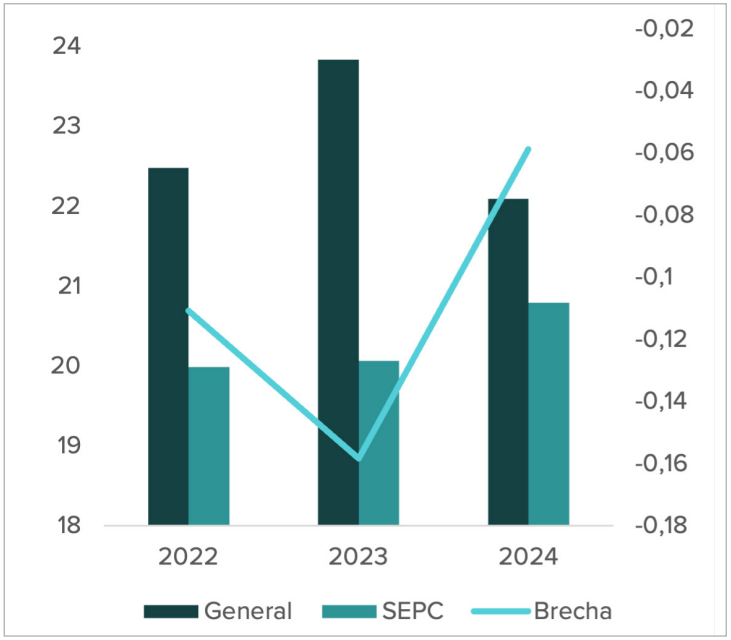
2.4. Análisis de brechas de capital humano

2.4.1. A partir de indicadores cuantitativos

2.4.1.1. Brechas de cantidad

Indicador de duración promedio de la oferta de empleo registrado

Gráfico 21. Duración promedio de la oferta de empleo registrada para el área de cualificación y promedio general.

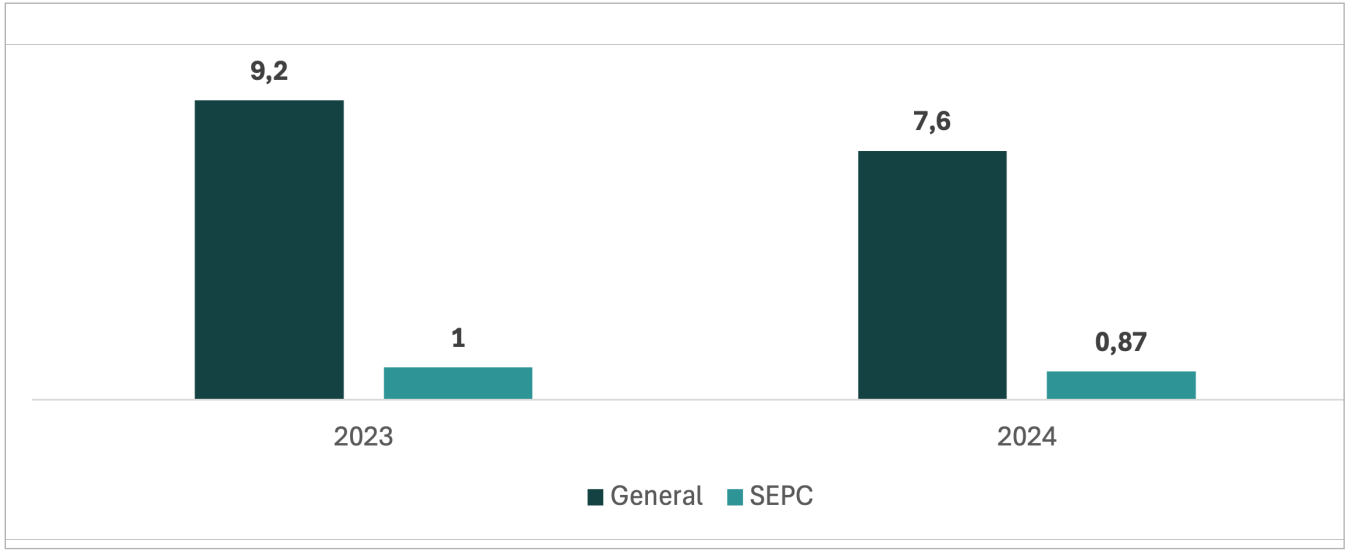


Fuente: Elaboración propia, a partir de base de vacantes del SPE (2022-2024)

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 cambió: el promedio nacional mejoró y bajó a 22,1 días, mientras que el área SEPC aumentó 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.

Indicador de desbalance entre oferta y demanda laboral

Gráfico 22. Indicador de desbalance entre oferta y demanda laboral



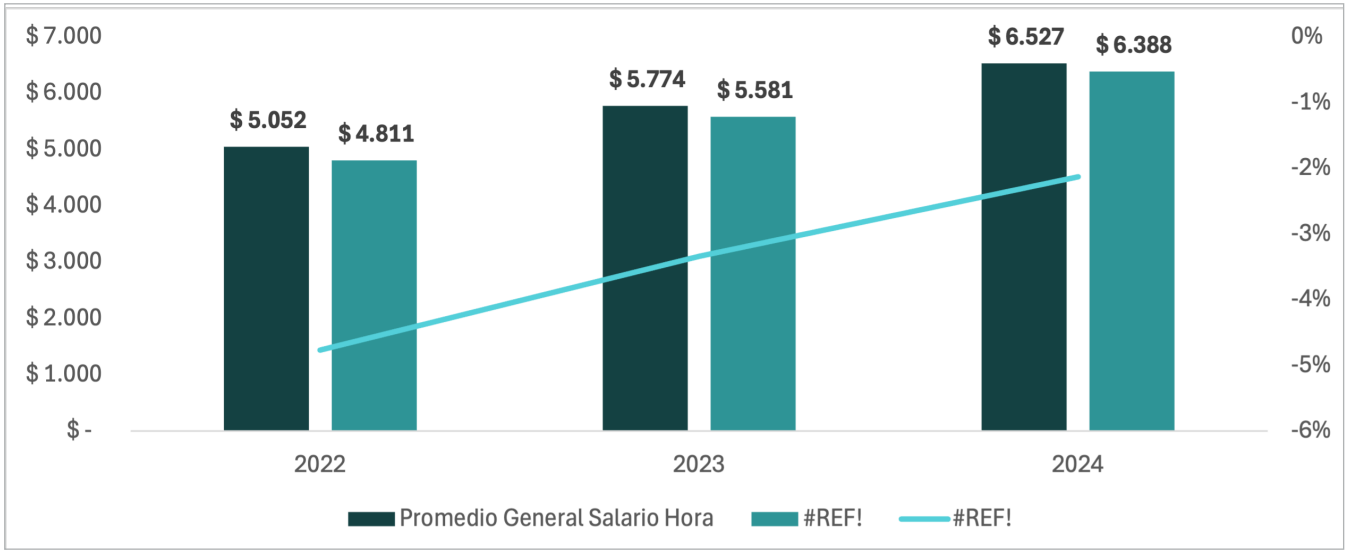
Fuente: Elaboración propia

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.

Baja capacidad de atracción o retención por ingresos salariales

Gráfico 23. Brecha de ingresos salariales por hora



Fuente: Elaboración propia

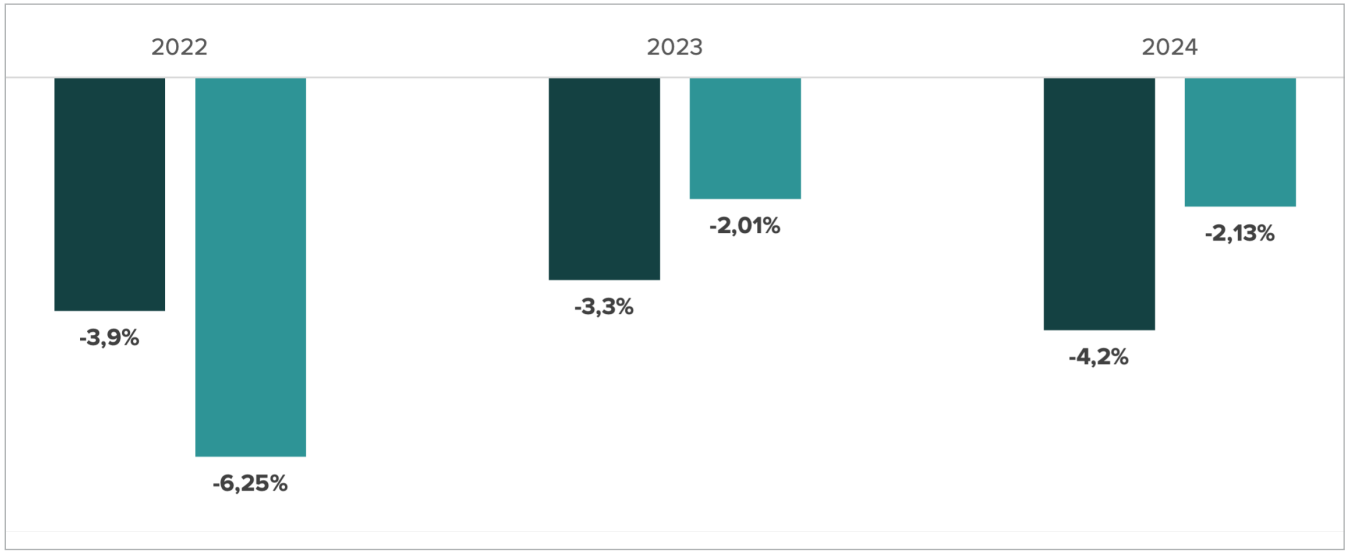
El análisis de la mediana del ingreso por hora muestra que el área de cualificación ha enfrentado una desventaja salarial persistente: entre 2022 y 2024, los trabajadores típicos de esta área de cualificación siempre recibieron ingresos menores al promedio nacional.

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 COP 4.811, un 5 % por debajo del promedio nacional de COP 5.052. Para 2023, aunque los salarios aumentaron en ambos casos, la brecha se redujo a 3 % (con COP 5.581 en el área frente a COP 5.774 a nivel nacional). Finalmente, en 2024 la diferencia fue aún menor: apenas 2 %, con COP 6.388 en el área frente a COP 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 brecha salarial por género

Gráfico 24. Brecha de salarial por género (General Nacional Vs Área de cualificación)



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

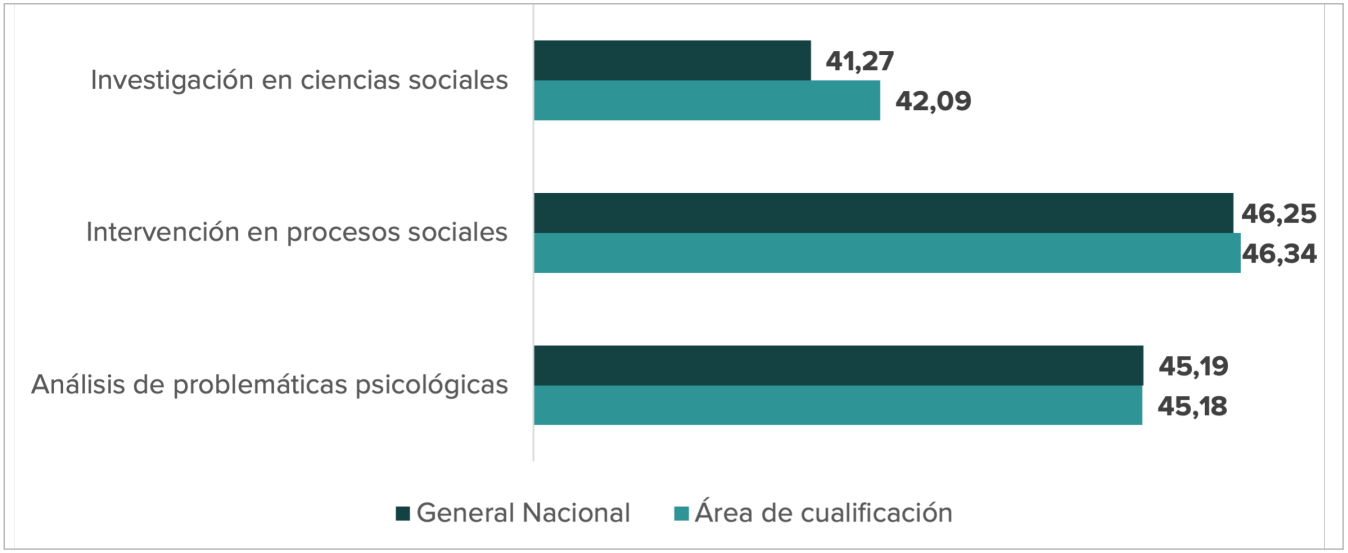
En 2022, la desventaja fue más marcada para las mujeres. Mientras los hombres del área SEPC ganaban en promedio un 3,9 % menos que los hombres a nivel nacional, las mujeres percibían ingresos 6,3 % inferiores, reflejando una mayor desventaja en su caso. Dicho de otra manera, por cada $100 que ganaba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

2.4.1.2. Brechas de calidad

Gráfico 25. Brecha de salarial por género (General Nacional Vs Área de cualificación)



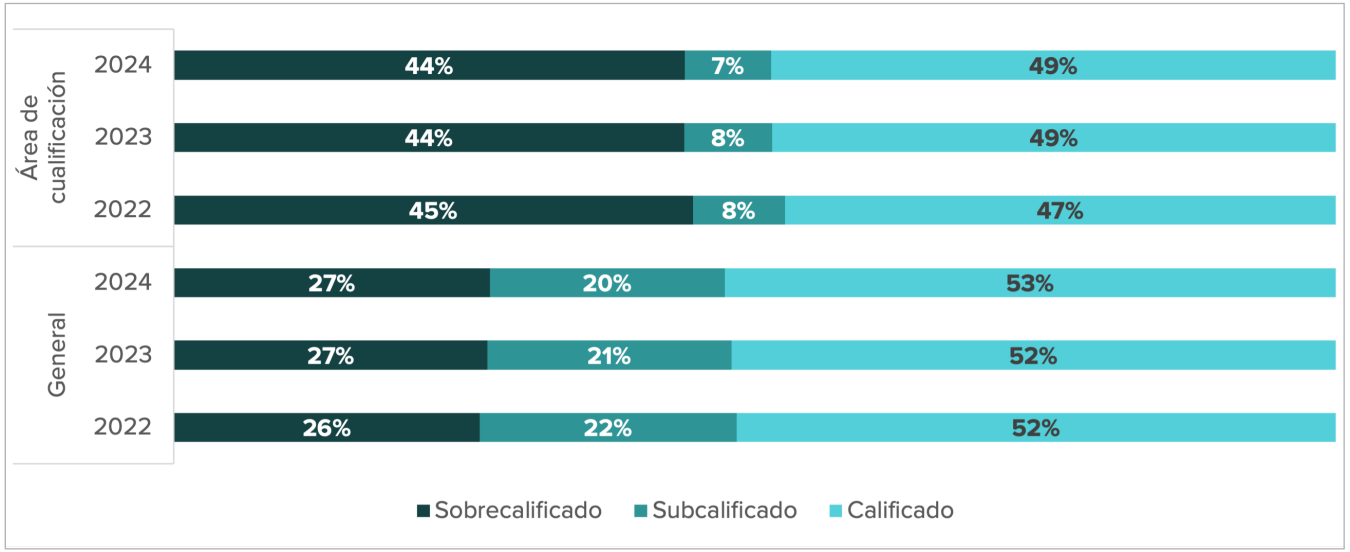
Fuente: Elaboración propia, a partir de ICFES (2024).

2.2.1.1.4 Brechas de dispersión de resultados pruebas Saber

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.

2.4.1.3. Brechas de pertinencia

Gráfico 26. Brecha de competencias general y área de cualificación



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

Como muestra el gráfico anterior, la proporción de trabajadores sobre cualificados 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.

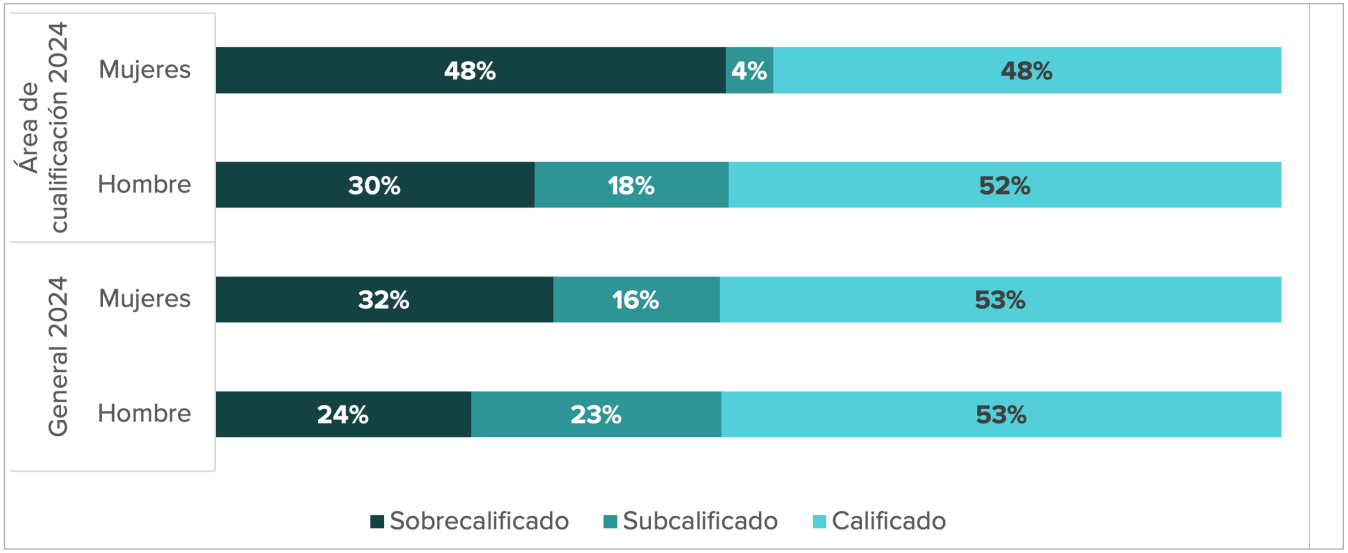
Por otro lado, la subcualificación, es decir, trabajadores con nivel de competencias menor al requerido, es bastante menos común en esta área (aproximadamente 8 %) frente al promedio nacional, que alcanza cerca del 22 %. Esto indica que la mayoría de los trabajadores del área cuenta, como mínimo, con 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 sobre cualificación 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 tiene un nivel superior de cualificación.

Gráfico 27. Brecha de competencias por género (2024)

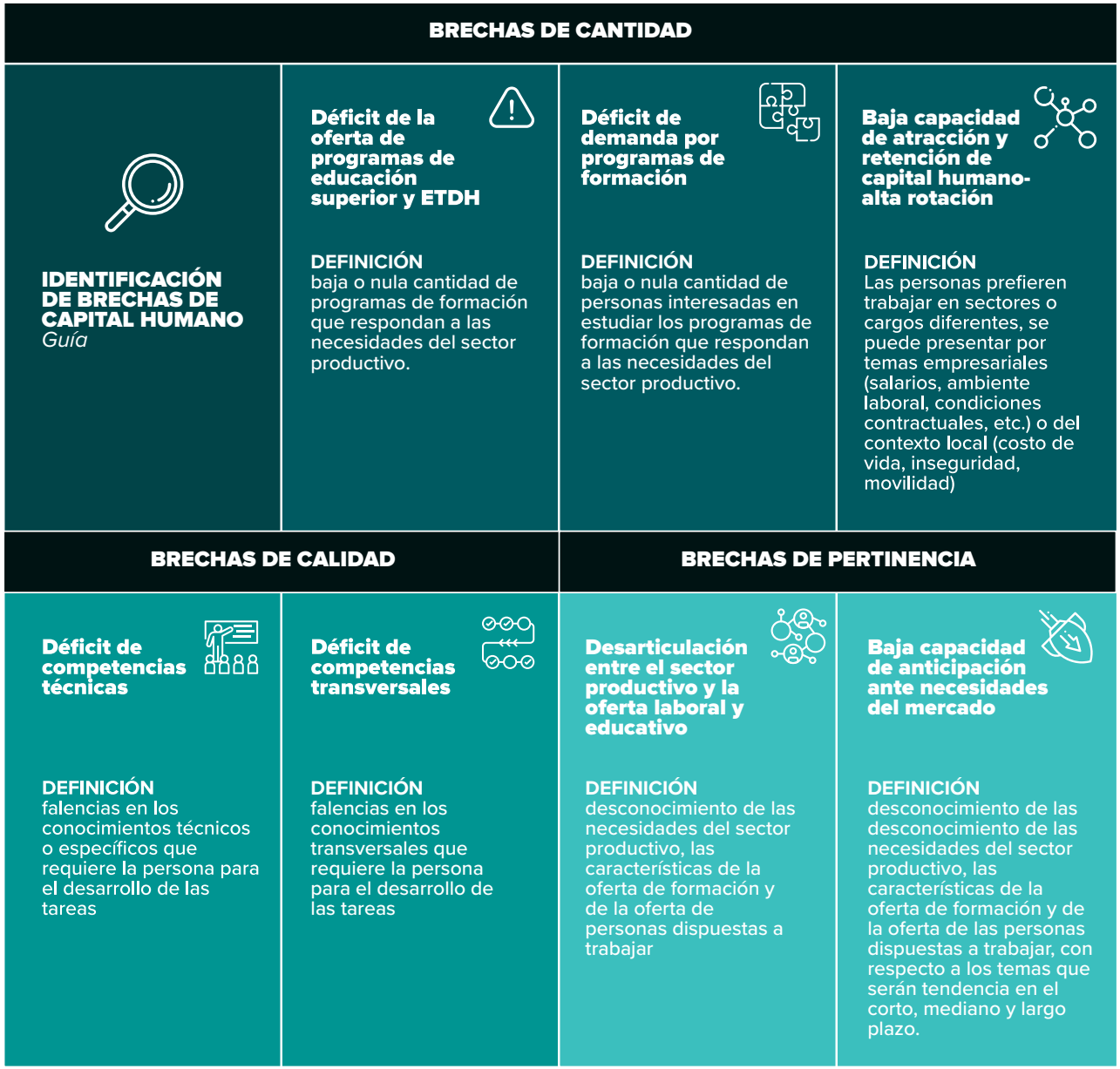


Fuente: Elaboración propia, a partir de GEIH (2024)

2.4.2. A partir de indicadores cualitativos

Los siguientes datos muestran el comportamiento del sector en términos de las principales brechas encontradas:

Figura 4. Clasificación de las brechas de capital humano



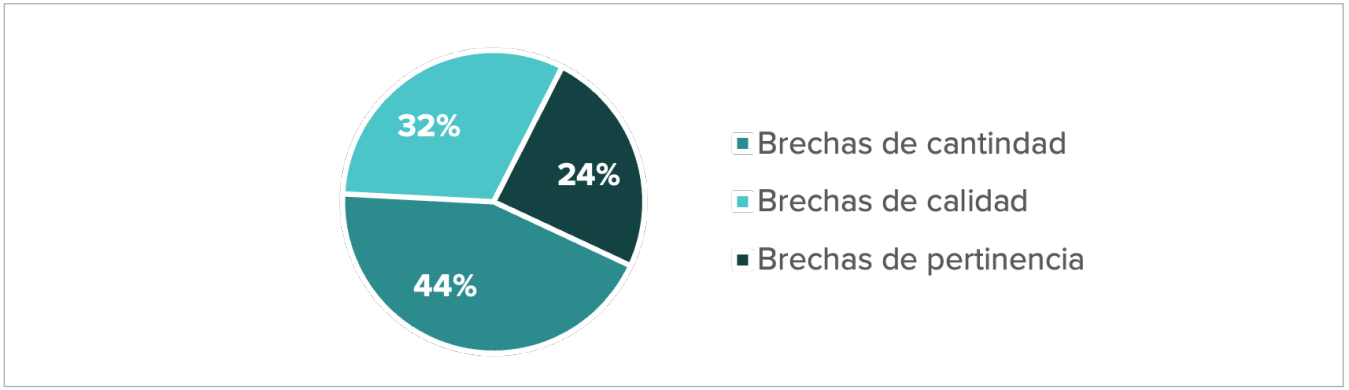
Fuente: (PNUD, 2021)

Tabla 21. Resumen de brechas por subsector y tipología

BRECHAS POR SUBSECTOR							
Subsector	CANTIDAD			CALIDAD		PERTINENCIA	
	Déficit de la oferta de programas de educación superior y ETDH	Déficit de demanda por programas de formación	Baja capacidad de atracción y retención de capital humano-alta rotación	Déficit de competencias técnicas	Déficit de competencias transversales	Baja capacidad de anticipación ante necesidades del mercado	Desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativo
Subsector de astrología y mancias	3 %	0 %	0 %	3 %	3 %	3 %	3 %
Subsector servicios de cuidado y asistencia personal	2 %	1 %	2 %	0 %	0 %	0 %	1 %
Subsector de cuidado de animales de compañía	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %
Subsector de belleza, asesoría de imagen y afines	6 %	2 %	6 %	8 %	8 %	1 %	7 %
Subsector de limpieza y mantenimiento	3 %	1 %	4 %	2 %	2 %	2 %	0 %
Subsector de servicios funerarios	5 %	2 %	5 %	2 %	1 %	2 %	4 %
TOTAL	**21 %**	**6 %**	**17 %**	**17 %**	**15 %**	**9 %**	**16 %**

Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas empresarios SEPC 2025 Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas empresarios SEPC 2025

Gráfico 28. Resumen brechas por tipología del AC SEPC



Fuente: Elaboración propia con base en entrevistas empresarios SEPC 2025

Para cada ocupación identificada en la demanda insatisfecha se presentarán las brechas identificadas a partir del análisis de las encuestas de demanda laboral, oferta educativa, prospectiva laboral y demás ejercicios.

Las brechas de capital humano en el AC SEPC están agrupadas por ocupaciones, dentro de las cuales se encuentran las denominaciones. Se observa que el 44 % está atribuido a las brechas de cantidad (déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH, baja demanda por programas de formación, baja capacidad de atracción y retención de capital humano, y alta rotación), el 32 % a brechas de calidad (déficit en competencias técnicas y transversales), y el 24 % a brechas de pertinencia (desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativa, y baja capacidad de anticipación ante las necesidades del mercado).

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.



3.

CUALIFICACIONES DEL ÁREA SEPC:

¿Cuáles son los perfiles que hacen parte de esta área?

El Área de Cualificación de los Servicios Personales y a la Comunidad, identificó 66 ocupaciones relacionadas directa o parcialmente con ella, cuyo análisis ocupacional dio origen a 51 perfiles ocupacionales, objeto de las estructuras de cualificación que se presentan en este apartado. Cada una de ellas relacionadas con alguno de los niveles del Marco Nacional de Cualificaciones, cuyos indicadores se muestran en la Tabla siguiente

Tabla 22. Matriz de descriptores de los niveles de cualificación del Marco Nacional de Cualificaciones Colombia

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

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

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

Tomado de: Ministerio de Educación Nacional, Elementos metodológicos del MNC y Guía para el diligenciamiento del modelo estándar de cualificación. Versión 1_2020_ (07.02)

El diseño y estructuración de las 51 cualificaciones del área de Servicios Personales y a la Comunidad contempla 22 que están dirigidas a la educación superior y 29 dirigidas a la educación para el trabajo y el desarrollo humano, ETDH.

De las 22 correspondientes a la educación superior, 19 corresponden a especializaciones universitarias, dos a la formación de tecnólogos y una a la formación técnico profesional. Para la formación ETDH, el mayor número corresponde al Nivel 4 con 20 cualificaciones, seguido del Nivel 1 con siete y por último una cualificación para los niveles 3 y 2 respectivamente.

3.1. Ruta metodológica para el diseño de las cualificaciones.

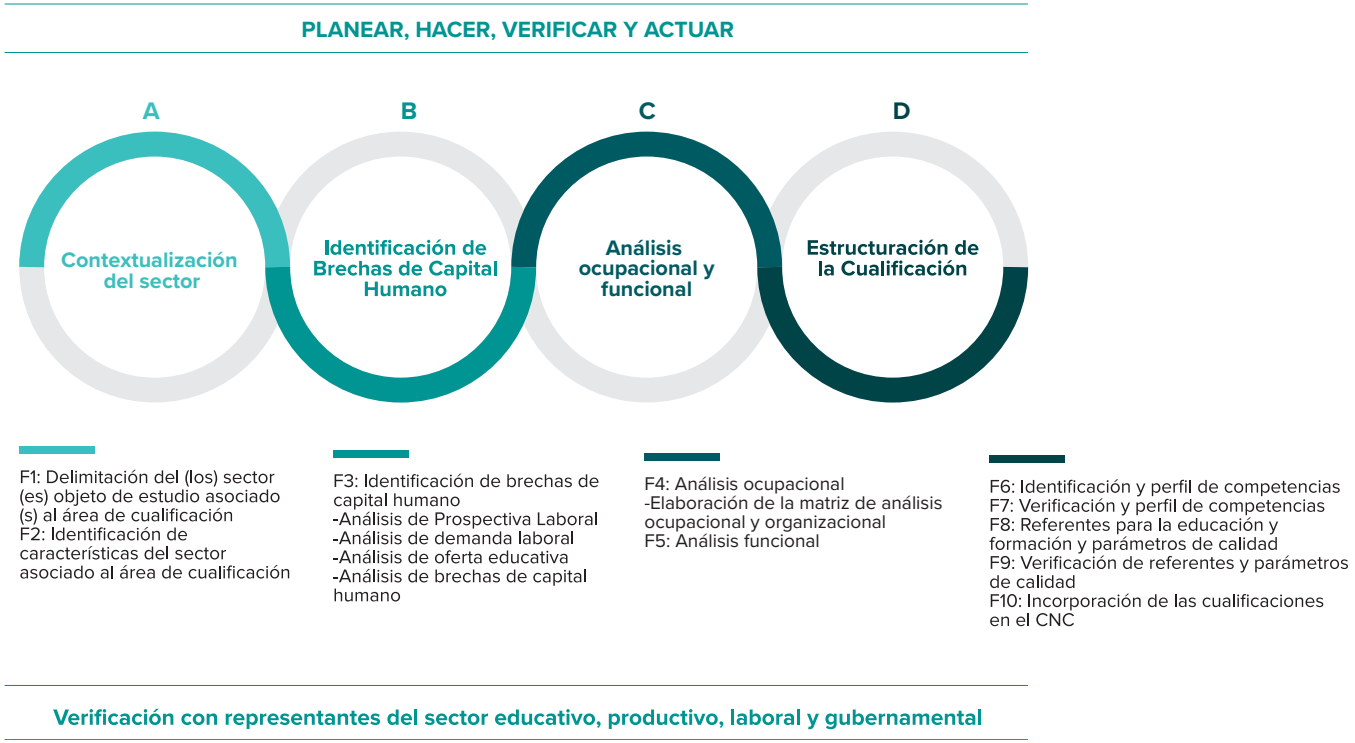
Desde el año 2010, el MEN en coordinación con entidades gubernamentales, productivas, educativas y formativas han venido avanzando significativamente en la estructuración, desarrollo e implementación del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) para Colombia. Producto de estos avances, el MNC fue reglamentado y adoptado a través del Decreto 1649 de 2021, donde se define "como el instrumento que permite estructurar y clasificar las cualificaciones en un esquema de ocho niveles ordenados y expresados en términos de conocimientos, destrezas y actitudes aplicables en contextos de estudio, trabajo o en ambos, de acuerdo con la secuencialidad y complejidad de los aprendizajes que logran las personas en las diferentes Vías de Cualificación".

Específicamente, las acciones de diseño de catálogos de cualificaciones se han venido desarrollando teniendo en cuenta que los catálogos:

i) facilitan el diseño curricular de los programas a partir de las necesidades y las apuestas del entorno social y productivo,
ii) brindan referentes al sector en la gestión y capacitación del talento humano,
iii) orientan a los usuarios acerca de las oportunidades de acceso a las trayectorias de cualificación que favorezcan la movilidad educativa, formativa y laboral en el ámbito nacional e internacional y
iv) promueven la interacción de los sectores educativo, formativo, productivo, laboral y gubernamental, evidenciando de esta manera la articulación con las apuestas del Plan Nacional de Desarrollo mencionadas anteriormente.

Como parte de los avances que se tienen en torno al MNC, las entidades que vienen liderando este proceso concertaron una ruta metodológica para el diseño de cualificaciones, como se puede apreciar en la gráfica 1, esta ruta consta de cuatro etapas y diez fases consideradas en la metodología de MNC. En este documento se presentan los resultados de la aplicación de la etapa A correspondiente a la "Contextualización del área de cualificación de Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC)".

Figura 5. Fases metodológicas para el diseño de cualificaciones



Fuente: Ministerio de Educación Nacional, 2020.

3.2. Trayectorias en el área de cualificación.

Las trayectorias permiten identificar la movilidad educativa y formativa por cada uno de los subsectores del área de cualificación SEPC, según los perfiles identificados en la etapa C de la ruta metodológica del diseño y estructuración de las cualificaciones, establecida por la Mesa Técnica del Marco Nacional de Cualificaciones. Las tablas 23 a la 28 presentan estas trayectorias para cada subsector.

Trayectoria de cuidado y asistencia de personas

Tabla 23. Trayectorias del Área de Cualificación SEPC

Nivel 1 Técnico Laboral por Competencias (TL)	Nivel 2 Técnico Laboral por Competencias (TL)	Nivel 3 Técnico Laboral por Competencias (TL)	Nivel 4 Técnico Laboral por Competencias (TL)	Nivel 5 Técnico Profesional (TP) Tecnólogo (TG) Especialización Tecnológica (ET)	Nivel 6 Especializaciones Especialización Universitaria (EU)
			Asistencia en protección integral a la familia 42299-005.	Asistencia de servicio social y comunitario 34120.003.	Trabajo social comunitario 26351.044 Trabajador social profesional 6-SEPC-CUP-26351-E-005 EU
			Auxiliar social de protección a la familia 4-SEPC-CUP-42299 -E-002 TL4	Asistente de servicio social y comunitario 5-SEPC-CUP-3412 0-E-004 TP	Intervención psicosocial y comunitaria 26320.004.
			Apoyo personal y comunitario 42299.003.		Consultor de programas de rehabilitación social 6-SEPC-CUP-26320-E-006 EU
			Auxiliar de apoyo personal y comunitario 4-SEPC-CUP-42299 -E-003 TL4		Apoyo funcional a la Interpretación de lenguaje de señas 26433
			Monitoreo de transporte escolar 53110.014.		Interprete lenguas de señas 6-SEPC-CUP-26433-E-007 EU
					Dirección de cuidado de personas 11140-
					Dirigentes de organizaciones con un interés específico 6-SEPC-CUP-11140-E-008 EU
					Dirección de bienestar social y comunitario 13440
					Directores y gerentes de servicios de bienestar social comunitario y correccional 6-SEPC-CUP-13440-E-009 EU
					Dirección de atención a personas mayores 13430
					Directores y gerentes de atención a personas mayores 6-SEPC-CUP-13430-E-010 EU
					Dirección de cuidado infantil 13410.
					Directores y gerentes de servicios de cuidados infantiles 6-SEPC-CUP-13410-E-011 EU

Trayectoria de limpieza y mantenimiento

Tabla 24. Trayectorias del Área de Cualificación SEPC

Nivel 1 Técnico Laboral por Competencias (TL)	Nivel 2 Técnico Laboral por Competencias (TL)	Nivel 3 Técnico Laboral por Competencias (TL)	Nivel 4 Técnico Laboral por Competencias (TL)	Nivel 5 Técnico Profesional (TP) Tecnólogo (TG) Especialización Tecnológica (ET)	Nivel 6 Especializaciones Especialización Universitaria (EU)	
Aseo y asistencia de servicios domésticos y de interiores 91110.	Lavandería y planchado 81570.	Operaciones de limpieza y acabado de exteriores 71330.006	Jardinería y control ambiental 61132.61132	Coordinación Operativa de Servicios de Limpieza y Mantenimiento 51510.004	Profesiones relacionadas Administradores de Empresas Saneamiento Ambiental Ingenieros ambientales Ingenieros industriales Arquitectura	Diseño y planificación de servicios de limpieza y mantenimiento 21634. 017
Personal de servicio doméstico 1-SEPC-LIM-91110-E-003 TL1	Operadores de máquinas de lavandería 2-SEPC-LIM-81570-E-007 TL2	Limpiador de fachadas 3-SEPC-LIM-71330-E-006 TL3	Trabajadores agrícolas calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines 4-SEPC-LIM-61132-E-009 TL4	Coordinador/a de servicios generales 5-SEPC-LIM-51510-E-010 TLGO		Diseñador de servicios 6-SEPC-LIM-21634-E-011 EU
Lavado de superficies y vehículos 91220.						Dirección de operaciones de limpieza y mantenimiento 12191.
Lavadores de vehículos 1-SEPC-LIM-91220-E-005 TL1						Director y gerentes de servicios de limpieza y mantenimiento 6-SEPC-LIM-12191-E-012 EU
Jardinería y Horticultura 92140.001						
Auxiliar de Jardinería 1-SEPC-LIM-92140-E-008						
Recolección y clasificación de residuos 96110.008						
Recolector de material de reciclaje 1-SEPC-LIM-96110-E-002 TL1						
Recolección y Limpieza de Espacios y Obras Públicas 96110.						
Recolectores de basura y material reciclable 1-SEPC-LIM-96110-E-001 TL1						
Mantenimiento y Aseo de Espacios y Obras Públicas 93121.						
Obreros y ayudantes de obras públicas y mantenimiento 1-SEPC-LIM-93121-E-004 TL1						

Fuente: Elaboración propia. Equipo PNUD. 2025

Tabla 25. Trayectorias del Área de Cualificación SEPC

Trayectoria de peluquería y asesoría de imagen

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	
			Asesoría de Imagen 51424.		Profesiones relacionadas con el área de cualificación: Administradores Diseño de modas Especializaciones en dermatología o medicina estéticas	Administración de establecimientos de belleza 14200.008.
			Asesores de imagen 4-SEPC-BEA-51424-E-005 TL4			Administrador de sala de belleza 6-SEPC-BEA-14200.-E-008
			Maquillaje social 51423.007.			Diseño de Servicios de Belleza y Afines 21634.017.
			Maquillador 4-SEPC-BEA-51423-E-004 TL4			Diseñador de servicios 6-SEPC-BEA-21634-E-007 EU
			Cosmetología y Estética Integral 51422.005.			
			Cosmetólogo esteticista 4-SEPC-BEA-51422 -E-006 TL4			
			Cuidado Estético de Manos y Pies 51421.			
			Manicurista y pedicuristas 4-SEPC-BEA-51421-E-003 TL4			
			Barbería 51410.001.			
			Barbero 4-SEPC-BEA-51410-E-002 TL4			
			Peluquería y estilismo 51410.012			
			Peluquero estilista 4-SEPC-BEA-51410-E-001 TL4			

Fuente: Elaboración propia. Equipo PNUD. 2025

Tabla 26. Trayectorias del Área de Cualificación SEPC

Trayectoria de cuidado de animales de compañía

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	
			Cuidado de Animales de Compañía 51460		Profesiones relacionadas: Administradores Veterinarios Zootecnistas	Dirección de empresas de cuidado de animales de compañía 12199
			Cuidador de animales de compañía 4-SEPC-CUA-51460-E-004 TL 4			Director de empresas de animales de compañía 4-SEPC-CUA-12199-E-006 EU
			Paseo Canino 51460 Paseador canino 4-SEPC-CUA-51460-E-003 TL 4			Diseño de servicios de cuidado de animales de compañía 21634.017
			Manejo y adiestramiento funcional de animales de compañía 51460			Diseñador de servicios 4-SEPC-CUA-21634-E-005 EU
			Adiestrador 4-SEPC-CUA-51460-E-002 TL 4			
			Grooming de animales de compañía 51460			
			Groomer de animales de compañía 4-SEPC-CUA-51460-E-001 TL 4			

Fuente: Elaboración propia. Equipo PNUD. 2025

Tabla 27. Trayectorias del Área de Cualificación SEPC

Trayectoria de servicios funerarios

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	
Operación de Cementerios 93122.004.			Tanatopraxia 51631. Tanatopractores 4-SEPC-SEF-51631 -E-002 TL4	Operación de Horno Crematorio 31322.006.Operador de horno crematorio 5-SEPC-SEF-31322 -E-005 TL5	Profesiones relacionadas: Administradores de Empresas Ingeniería ambiental Medicina Psicología	Diseño y planificación de servicios de Servicios Funerarios 21634.017
Obrero de servicios de parque cementerio 1-SEPC-SEF-93122 -E-001 TL1			Coordinación de servicios de atención funerarios 51632.			Diseñador de servicios 6-SEPC-SEF-21634 -E-006 EU
			Coordinadores de Servicios Funerarios 4-SEPC-SEF-51632 -E-003 TL4			Dirección de operaciones de Servicios Funerarios 11200.013.
			Apoyo a servicios funerarios 51633.001.			Director general de empresas 6-SEPC-SEF-11200 -E-007 EU
			Auxiliar de Funeraria 4-SEPC-SEF-51633 -E-004 TL4			

Fuente: Elaboración propia. Equipo PNUD. 2025

Tabla 28. Trayectorias del Área de Cualificación SEPC

Trayectoria de astrología y mancias

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	
			Mancias no Combinatorias 51611. Practicante de otras mancias (Nuevo) 4-SEPC-ASM-51611-E-001 TL4		Profesiones relacionadas: Comunicación Social, Producción Audiovisual, Ciencias Sociales y Culturales Antropología, Sociología, y de carreras como Diseño Gráfico y Producción Digital. Administración de empresas	Producción de contenidos simbólicos y esotéricos 26410.065 Redactor de textos para medios interactivos 6-SEPC-ASM-26410-E-004 EU
			Cartomancia y sistemas simbólicos combinatorios 51612. Practicante de cartomancia y de sistemas simbólicos combinatorios (Nuevo) 4-SEPC-ASM-51612-E-002 TL4			Dirección de Comunicación Estratégica y Proyección Simbólica. 12220.004 – Director de relaciones públicas 6-SEPC-ASM-12 Dirección de servicios de Astrología y Mancias. 21634.017
			Astrología 51610.002. Astrólogo 4-SEPC-ASM-51610-E-003 TL4			Diseñador de servicios 6-SEPC-ASM-21634-E-006 EU

Fuente: Elaboración propia. Equipo PNUD. 2025

3.3. Cualificaciones del área.

El diseño y estructuración de las 51 cualificaciones del Área de Servicios Personales y a la comunidad se distribuye en seis subsectores: Astrología y Mancias, seis cualificaciones; Cuidado y asistencia de personas 12 cualificaciones; Limpieza y mantenimiento 12 cualificaciones; Servicios funerarios siete cualificaciones; belleza y asesoría de imagen ocho cualificaciones; cuidado de animales de compañía seis cualificaciones.

Se presentan seis tablas con las cualificaciones diseñadas para los perfiles identificados detallando el nombre de la cualificación, el nivel correspondiente de acuerdo con la Matriz de descriptores del Marco Nacional de Cualificaciones, las ocupaciones relacionadas de acuerdo con la CUOC 2024, la competencia general y las competencias específicas, información contenida en el análisis funcional.

En la tabla 29 se relacionan las cualificaciones del subsector de Astrología y Mancias con un total de seis cualificaciones tres de ETDH nivel 4 y 3 especializaciones universitarias.

Tabla 29. Cualificaciones Subsector Astrología y Mancias

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Mancias no Combinatorias	4 Técnico laboral	51610. Astrólogos, adivinos y afines 51610.007 Numerólogo 51610.008 Oniromántico 51610.011 Quiromántico	Desarrollar prácticas de orientación simbólica mediante mancias no combinatorias, a partir de marcos culturales, éticos y rituales del acompañamiento espiritual, según el lenguaje particular de cada mancia y la disposición emocional de la persona consultante, con el fin de favorecer procesos de conexión interior, toma de decisiones y re significación de experiencias personales	CE01-4-SEPC-ASM-51610-E-001. Diseñar la estructura ritual y simbólica de la consulta, de acuerdo con las características del sistema oracular utilizado y las necesidades expresadas por la persona consultante.
				CE02-4-SEPC-ASM-51610-E-001. Ejecutar la lectura simbólica del oráculo seleccionado, teniendo en cuenta el lenguaje específico de la Mancia y el tipo de disposición emocional identificada para sesiones de consulta.
				CE03-4-SEPC-ASM-51610-E-001. Contrastar los significados emergentes durante la consulta, según la resonancia verbal, gestual o emocional observada en la interacción con la persona consultante.
				CE04-4-SEPC-ASM-51610-E-001. Reorientar la entrega de claves interpretativas y recomendaciones, a partir de los aprendizajes obtenidos en el proceso de acompañamiento y de los desplazamientos de sentido evidenciados en el relato consultante.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Mancias no Combinatorias	4 Técnico laboral	51610. Astrólogos, adivinos y afines 51610.007 Numerólogo 51610.008 Oniromántico 51610.011 Quiromántico	Desarrollar prácticas de orientación simbólica mediante mancias no combinatorias, a partir de marcos culturales, éticos y rituales del acompañamiento espiritual, según el lenguaje particular de cada mancia y la disposición emocional de la persona consultante, con el fin de favorecer procesos de conexión interior, toma de decisiones y re significación de experiencias personales	CE04-5-SEPC-ASM-51610-E-001. Gestionar los servicios de mancias no combinatorias y la práctica profesional independiente, de acuerdo con lineamientos éticos, normativos, de protección de datos, sostenibilidad económica, pertinencia cultural y estrategias de comunicación digital.
Cartomancia y sistemas simbólicos combinatorios	4 Técnico laboral	51610. Astrólogos, adivinos y afines 51610.004 Cartomántico 51610.005 Lecturista de tarot	Desarrollar prácticas simbólicas combinatorias, a partir de marcos culturales, éticos y narrativos del acompañamiento espiritual, según las características del lenguaje de cada Mancia, con el fin de brindar orientación situada que acompañe procesos de autoconocimiento, re significación y bienestar emocional.	CE01-4-SEPC-ASM-51610-E-002: Diseñar la estructura simbólica y narrativa de la consulta de acuerdo con los principios culturales y éticos del sistema oracular utilizado, y las inquietudes expresadas por la persona consultante en el primer contacto.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Cartomancia y sistemas simbólicos combinatorios	4 Técnico laboral	51610. Astrólogos, adivinos y afines 51610.004 Cartomántico 51610.005 Lecturista de tarot	Desarrollar prácticas simbólicas combinatorias, a partir de marcos culturales, éticos y narrativos del acompañamiento espiritual, según las características del lenguaje de cada Mancia, con el fin de brindar orientación situada que acompañe procesos de autoconocimiento, re significación y bienestar emocional.	CE02-4-SEPC-ASM-51610-E-002: Realizar la lectura combinatoria de las cartas teniendo en cuenta la disposición obtenida durante la tirada, las reglas del lenguaje de la mancia empleada y las preguntas formuladas por la persona consultante.
				CE03-4-SEPC-ASM-51610-E-002: Contrastar las interpretaciones iniciales con las respuestas emocionales manifestadas por la persona consultante, teniendo en cuenta los cambios de tono, expresiones verbales o señales corporales que surgen durante la sesión.
				CE04-4-SEPC-ASM-51610-E-002: Ajustar los énfasis simbólicos y los mensajes orientadores entregados, según la retroalimentación explícita de la persona consultante y las observaciones registradas sobre su nivel de resonancia emocional y claridad interpretativa.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Cartomancia y sistemas simbólicos combinatorios	4 Técnico laboral	51610. Astrólogos, adivinos y afines 51610.004 Cartomántico 51610.005 Lecturista de tarot	Desarrollar prácticas simbólicas combinatorias, a partir de marcos culturales, éticos y narrativos del acompañamiento espiritual, según las características del lenguaje de cada Mancia, con el fin de brindar orientación situada que acompañe procesos de autoconocimiento, re significación y bienestar emocional.	CE05-4-SEPC-ASM-51610-E-002: Gestionar los servicios de cartomancia y la práctica profesional independiente, de acuerdo con lineamientos éticos, normativos y de protección de datos, teniendo en cuenta criterios de sostenibilidad económica, pertinencia cultural y estrategias de comunicación digital.
Astrología	4 Técnico laboral	51610. Astrólogos, adivinos y afines 51610.002. Astrólogo 51610.003. Astrólogo adivinador	Diseñar e interpretar cartas natales y otros esquemas astrológicos, a partir de herramientas simbólicas y conocimientos técnicos, según la temporalidad y el contexto narrativo de cada persona, con el fin de ofrecer orientación situada que contribuya al autoconocimiento, la toma de decisiones y el bienestar espiritual.	CE01-4-SEPC-ASM-51610-E-0003: Organizar los datos natales y temporales requeridos para el análisis astrológico, teniendo en cuenta la fecha, hora y lugar de nacimiento provistos por la persona consultante y el tipo de esquema requerido (carta natal, revolución solar, tránsitos u otros. CE02-4-SEPC-ASM-51610-E-0003: Construir el esquema astrológico correspondiente al servicio solicitado, de acuerdo con las efemérides astronómicas actualizadas, el sistema astrológico empleado y las herramientas digitales o manuales utilizados en la práctica

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Astrología	4 Técnico laboral	51610. Astrólogos, adivinos y afines 51610.002. Astrólogo 51610.003. Astrólogo adivinador	Diseñar e interpretar cartas natales y otros esquemas astrológicos, a partir de herramientas simbólicas y conocimientos técnicos, según la temporalidad y el contexto narrativo de cada persona, con el fin de ofrecer orientación situada que contribuya al autoconocimiento, la toma de decisiones y el bienestar espiritual.	CE03-4-SEPC-ASM-51610-E-0003: Contrastar las configuraciones planetarias con los relatos compartidos en la consulta, según la coherencia entre los símbolos presentes en el mapa astral, las vivencias relatadas por la persona usuaria y las preguntas orientadoras del acompañamiento.
				CE04-4-SEPC-ASM-51610-E-0003:Reformular los ejes simbólicos del acompañamiento astrológico, a partir de los movimientos emocionales observados durante la sesión, los cambios expresados por la persona consultante y las tensiones o resonancias emergentes entre el relato biográfico y las configuraciones planetarias.
				CE05-4-SEPC-ASM-51610-E-0003: Gestionar los servicios astrológicos y la práctica profesional independiente, de acuerdo con lineamientos éticos, normativos y de protección de datos, teniendo en cuenta criterios de sostenibilidad, pertinencia cultural y estrategias de comunicación digital.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Producción de contenidos simbólicos y esotéricos	6 Especialización Universitaria	24312 - Administradores de comunidades virtuales 24312.001 -Administrador de comunidades virtuales 24312.002 -Administrador de contenidos 24312.004 -Administrador de redes sociales 24312.007 -Community manager 24312.008 -Content manager 24312.010 -Generador de contenidos virtuales 24312.011 -Gestor de contenidos virtuales 24312.013 -Gestor de mercadeo digital y redes sociales	Diseñar y desarrollar contenidos narrativos, visuales y editoriales con enfoque simbólico-esotérico, de acuerdo con los marcos culturales y éticos del acompañamiento, y las características de los públicos y plataformas, con el fin de enriquecer las experiencias de sentido, facilitar procesos de interpretación y ampliar la circulación social de los saberes simbólicos.	CE01-6-SEPC-ASM-24312-E-004: Seleccionar referentes simbólicos y esotéricos que nutren la creación de contenidos narrativos, visuales o editoriales, con base en las tradiciones interpretativas, cosmovisiones espirituales y contextos culturales vigentes. CE02-6-SEPC-ASM-24312-E-004: Producir estructuras narrativas, visuales y editoriales con enfoque simbólico-esotérico que articulen lenguajes rituales, arquetípicos o iniciáticos, teniendo en cuenta los marcos éticos del acompañamiento y los canales de comunicación seleccionados. 6-SEPC-ASM-24312-E-004 Ajustar contenidos en soportes textuales, visuales, sonoros o multimediales que canalicen mensajes simbólicos con potencia evocadora, según los códigos técnicos y simbólicos que rigen cada medio y el tipo de experiencia de transformación deseada.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Producción de contenidos simbólicos y esotéricos	6 Especialización Universitaria	24312.016 -Jefe de contenidos virtuales 24312.017 -Jefe de redes sociales 24312.018 -Social media manager 24312.021 -Creador de contenido 26410 - Autores y otros escritores 26410.007 -Autor técnico 26410.021 -Editor de guion 26410.023 -Editor de producto 26410.025 -Editor literario 26410.026 -Editor temático 26410.030 -Escritor creativo 26410.038 -Escritor de guía	Diseñar y desarrollar contenidos narrativos, visuales y editoriales con enfoque simbólico-esotérico, de acuerdo con los marcos culturales y éticos del acompañamiento, y las características de los públicos y plataformas, con el fin de enriquecer las experiencias de sentido, facilitar procesos de interpretación y ampliar la circulación social de los saberes simbólicos.	6-SEPC-ASM-24312-E-004 Contextualizar los contenidos desarrollados para ampliar la circulación de saberes simbólicos y facilitar experiencias de sentido, de acuerdo con las características de los públicos, las plataformas disponibles y los cambios culturales del entorno

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Producción de contenidos simbólicos y esotéricos	6 Especialización Universitaria	26410.039 -Escritor de guion 26410.050 -Escritor técnico 26410.066 -Redactor técnico	Diseñar y desarrollar contenidos narrativos, visuales y editoriales con enfoque simbólico-esotérico, de acuerdo con los marcos culturales y éticos del acompañamiento, y las características de los públicos y plataformas, con el fin de enriquecer las experiencias de sentido, facilitar procesos de interpretación y ampliar la circulación social de los saberes simbólicos.	CE05-6-SEPC-ASM-24312-E-004: Gestionar comunidades de práctica en torno a los contenidos simbólicos, de acuerdo con las estrategias de participación y los protocolos de interacción ética definidos para el ecosistema digital. (Sostenibilidad Estratégica)

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Dirección de Comunicación Estratégica y Proyección Simbólica.	6 Especialización Universitaria	24320.001 Agente promotor de relaciones públicas 24320.002 Agente de relaciones públicas 24320.005 Asesor de comunicaciones	Diseñar, coordinar y ajustar estrategias integradas de comunicación, posicionamiento y relacionamiento, de acuerdo con los objetivos de identidad y servicio de la organización, y en articulación con los marcos simbólicos y éticos del ecosistema, con el fin de fortalecer la legitimidad, confianza y visibilidad de las prácticas simbólicas y espirituales en distintos entornos sociales, digitales y territoriales.	CE01-6-SEPC-ASM-12220-E-004: Diseñar la estrategia de comunicación externa e interna, de acuerdo con los objetivos de identidad institucional y los principios simbólicos del ecosistema organizacional.
				CE02-6-SEPC-ASM-12220-E-004: Gestionar la implementación de campañas y acciones comunicativas multicanal, teniendo en cuenta las características de los públicos objetivo, las narrativas del ecosistema y los entornos de circulación digital.
				CE03-6-SEPC-ASM-12220-E-004: Verificar la coherencia narrativa y simbólica de los mensajes institucionales, según los marcos éticos del acompañamiento y los lineamientos comunicativos adoptados.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Dirección de Comunicación Estratégica y Proyección Simbólica.	6 Especialización Universitaria	24320.009 Coordinador de medios de Comunicación 24320.014 Especialista en información pública 24320.015 Especialista en relaciones públicas 24320.020 Profesional de relaciones públicas 24320.021 Profesional en relaciones públicas y comunicaciones	Diseñar, coordinar y ajustar estrategias integradas de comunicación, posicionamiento y relacionamiento, de acuerdo con los objetivos de identidad y servicio de la organización, y en articulación con los marcos simbólicos y éticos del ecosistema, con el fin de fortalecer la legitimidad, confianza y visibilidad de las prácticas simbólicas y espirituales en distintos entornos sociales, digitales y territoriales.	CE04-6-SEPC-ASM-12220-E-004: Ajustar los canales, formatos y estrategias de difusión, a partir de los resultados de las evaluaciones de alcance, retroalimentación del público y cambios en el contexto cultural o espiritual. CE05-6-SEPC-ASM-12220-E-004: Gestionar la reputación y las relaciones estratégicas institucionales, a partir de la identificación de riesgos comunicacionales y la construcción de alianzas clave.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Dirección de servicios de Astrología y Mancias	6 Especialización Universitaria	12199 - Directores y gerentes de administración y servicios n.c.p. 12199.006 Director de servicios administrativos 12199.012 Gerente de otros servicios administrativos 12199.013 Gerente servicios administrativos 12199.014 Jefe administrativo 12199.017 Jefe servicios administrativos 12199.018 Subdirector administrativo	Dirigir la planificación, operación y mejora de los servicios simbólicos, teniendo en cuenta las particularidades del lenguaje astrológico y de las mancias, así como la articulación del ecosistema profesional, con el fin de garantizar una oferta situada, ética y de alta calidad, que contribuya al bienestar y la trayectoria de sentido de las personas usuarias.	CE01-6-SEPC-ASM-12199-E-006: Diseñar la programación de los servicios de consulta de actividades astrológicas y de mancias, de acuerdo con la demanda registrada, los perfiles del equipo y los principios éticos del servicio.
				CE02-6-SEPC-ASM-12199-E-006: Gestionar la operación de los servicios ofrecidos según la disponibilidad del equipo y el tipo de solicitud, garantizando el cumplimiento de los protocolos establecidos y la experiencia de usuario.
				CE03-6-SEPC-ASM-12199-E-006: Verificar la calidad de las sesiones a través de informes de atención e instrumentos de evaluación definidos, teniendo en cuenta los criterios técnicos y la satisfacción expresada por las personas usuarias.
				CE04-6-SEPC-ASM-12199-E-006: Modificar los protocolos de intervención, el enfoque de los servicios del acompañamiento simbólico a partir de los resultados de evaluación y las recomendaciones del equipo.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Dirección de servicios de Astrología y Mancias	6 Especialización Universitaria	21634 - Diseñador de Servicios 21634.007 Diseñador de experiencias de servicio 21634.013 Diseñador del servicio de atención al cliente 21634.015 Gestor de valor de marca y pilares del servicio al usuario 21634.016 Diseñador de negocios 21634.017 Diseñador de servicios	Dirigir la planificación, operación y mejora de los servicios simbólicos, teniendo en cuenta las particularidades del lenguaje astrológico y de las mancias, así como la articulación del ecosistema profesional, con el fin de garantizar una oferta situada, ética y de alta calidad, que contribuya al bienestar y la trayectoria de sentido de las personas usuarias.	CE05-6-SEPC-ASM-12199-E-006: Liderar la articulación estratégica del servicio con el ecosistema profesional y social, de acuerdo con los principios éticos y de responsabilidad social, asegurando el impacto positivo y la legitimación de la oferta simbólica.

Fuente: Elaboración propia. Equipo PNUD.2025

En la tabla 30 se relacionan las cualificaciones del subsector de Cuidado y asistencia de personas con un total de 12 cualificaciones, tres de nivel 4 de correspondiente a ETDH, uno de nivel 5 Técnico profesional y ocho nivel 6 correspondientes a especializaciones universitarias.

Tabla 30. Cualificaciones Subsector Cuidado de Personas

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Monitoria de transporte escolar	4 Técnico laboral	53110 Cuidadores de niños 53110.014 Monitor/a transporte escolar	Acompañar a los niños, niñas y adolescentes durante el servicio de transporte escolar, de acuerdo con los protocolos establecidos en la normativa vigente, los lineamientos de la institución educativa y las condiciones de seguridad vial, para garantizar su protección integral, apoyar la inclusión de estudiantes con discapacidad y promover un desplazamiento seguro y confiable entre el hogar y la institución educativa.	CE01-4-SEPC-CUP-53110-E-001. Organizar las condiciones previas para el acompañamiento de los estudiantes durante el servicio de transporte escolar, con base en las rutas asignadas, la lista de pasajeros y las recomendaciones de la institución educativa
				CE02-4-SEPC-CUP-53110-E-001. Guiar el ascenso y descenso seguro de los estudiantes del vehículo, de acuerdo con los protocolos de seguridad vial, la edad de los usuarios y la ubicación de las paradas establecidas en el contrato del servicio.
				CE03-4-SEPC-CUP-53110-E-001. Guiar el ascenso y descenso seguro de los estudiantes del vehículo, de acuerdo con los protocolos de seguridad vial, la edad de los usuarios y la ubicación de las paradas establecidas en el contrato del servicio.
				CE04-4-SEPC-CUP-53110-E-001. Revisar el interior del vehículo al finalizar cada recorrido, teniendo en cuenta el protocolo establecido para asegurar que no queden estudiantes a bordo.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Monitoria de transporte escolar	4 Técnico laboral	53110 Cuidadores de niños 53110.014 Monitor/a transporte escolar	Acompañar a los niños, niñas y adolescentes durante el servicio de transporte escolar, de acuerdo con los protocolos establecidos en la normativa vigente, los lineamientos de la institución educativa y las condiciones de seguridad vial, para garantizar su protección integral, apoyar la inclusión de estudiantes con discapacidad y promover un desplazamiento seguro y confiable entre el hogar y la institución educativa.	CE05-4-SEPC-CUP-53110-E-001. Reportar situaciones irregulares o incidentes ocurridos durante la prestación del servicio, con base en los canales de comunicación definidos por la empresa transportadora y la institución educativa.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Asistencia en protección integral a la familia	4 Técnico laboral	42299 Otros empleados de servicios de información al cliente no clasificados en otras ocupaciones 42299.005. Auxiliar social de protección a la familia 42299.006 Auxiliar social de protección de la infancia y la adolescencia	Apoyar la implementación de estrategias de protección integral a las familias, teniendo en cuenta sus condiciones de vulnerabilidad, dinámicas relacionales y factores de riesgo, con el fin de prevenir situaciones de violencia, fortalecer los vínculos afectivos y garantizar entornos seguros, de acuerdo con los lineamientos institucionales, los marcos normativos y los enfoques de derechos.	CE01-4-SEPC-CUP-42299-E-002. Elaborar planes operativos de acompañamiento familiar teniendo en cuenta las condiciones de vulnerabilidad y los factores de riesgo identificados en los diagnósticos institucionales. CE02-4-SEPC-CUP-42299-E-002. Ejecutar acciones de orientación y apoyo psicosocial de acuerdo con las dinámicas relacionales observadas en los núcleos familiares priorizados por el programa. CE03-4-SEPC-CUP-42299-E-002. Verificar la pertinencia de las estrategias implementadas según los reportes de seguimiento y la retroalimentación brindada por las familias atendidas. CE04-4-SEPC-CUP-42299-E-002. Documentar resultados del proceso de intervención a partir de los indicadores establecidos por los lineamientos institucionales y los marcos normativos vigentes.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Asistencia en protección integral a la familia	4 Técnico laboral	42299 Otros empleados de servicios de información al cliente no clasificados en otras ocupaciones 42299.005. Auxiliar social de protección a la familia 42299.006 Auxiliar social de protección de la infancia y la adolescencia	Apoyar la implementación de estrategias de protección integral a las familias, teniendo en cuenta sus condiciones de vulnerabilidad, dinámicas relacionales y factores de riesgo, con el fin de prevenir situaciones de violencia, fortalecer los vínculos afectivos y garantizar entornos seguros, de acuerdo con los lineamientos institucionales, los marcos normativos y los enfoques de derechos.	CE05-4-SEPC-CUP-42299-E-002. Ajustar las estrategias de protección desarrolladas teniendo en cuenta la evolución de las condiciones familiares y los hallazgos surgidos durante la evaluación continua.
Apoyo personal y comunitario	4 Técnico laboral	42299 Otros empleados de servicios de información al cliente no clasificados en otras ocupaciones 42299.003. Auxiliar de servicio social y comunitario	Brindar acompañamiento y asistencia en procesos de apoyo personal y comunitario, teniendo en cuenta las características individuales, las dinámicas familiares y los contextos socioculturales de los beneficiarios, con el fin de promover su bienestar integral, fortalecer la inclusión social y contribuir al desarrollo comunitario.	CE01-4-SEPC-CUP-42299-E-003. Identificar necesidades individuales y comunitarias teniendo en cuenta las condiciones de salud, redes familiares y contexto sociocultural de los beneficiarios. CE02-4-SEPC-CUP-42299-E-003. Elaborar planes básicos de acompañamiento y asistencia de acuerdo con las prioridades detectadas en el diagnóstico participativo y los lineamientos del programa.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Apoyo personal y comunitario	4 Técnico laboral	42299 Otros empleados de servicios de información al cliente no clasificados en otras ocupaciones 42299.003. Auxiliar de servicio social y comunitario	Brindar acompañamiento y asistencia en procesos de apoyo personal y comunitario, teniendo en cuenta las características individuales, las dinámicas familiares y los contextos socioculturales de los beneficiarios, con el fin de promover su bienestar integral, fortalecer la inclusión social y contribuir al desarrollo comunitario.	CE03-4-SEPC-CUP-42299-E-003. Ejecutar acciones de apoyo personal y comunitario según los acuerdos establecidos con las familias y equipos interdisciplinarios.
				CE04-4-SEPC-CUP-42299-E-003. Dar seguimiento la efectividad de las actividades realizadas a partir de la observación directa, la retroalimentación de los beneficiarios y los indicadores de bienestar definidos.
				CE05-4-SEPC-CUP-42299-E-003. Ajustar las estrategias de intervención de acuerdo con los resultados obtenidos, las recomendaciones técnicas y los cambios en el entorno comunitario.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Apoyo personal y comunitario	4 Técnico laboral	42299 Otros empleados de servicios de información al cliente no clasificados en otras ocupaciones 42299.003. Auxiliar de servicio social y comunitario	Brindar acompañamiento y asistencia en procesos de apoyo personal y comunitario, teniendo en cuenta las características individuales, las dinámicas familiares y los contextos socioculturales de los beneficiarios, con el fin de promover su bienestar integral, fortalecer la inclusión social y contribuir al desarrollo comunitario.	CE06-4-SEPC-CUP-42299-E-003. Implementar estrategias de acompañamiento individual y comunitario, teniendo en cuenta las características personales, las dinámicas familiares y los contextos socioculturales de los beneficiarios, integrando el uso de animales de compañía como facilitadores de vínculos afectivos, de acuerdo con las necesidades identificadas, y verificar los resultados mediante la observación de cambios en el bienestar integral, la inclusión social y la participación comunitaria.
Asistencia de servicio social y comunitario	5 Técnico Profesional	Asistente de servicio social y comunitario 34120. Trabajadores y asistentes sociales y comunitarios 34120.003 Asistente de servicio social y comunitario	Administrar, coordinar y ejecutar programas y acciones de asistencia social y comunitaria, aplicando procedimientos técnicos y estrategias de acompañamiento psicosocial, con el fin de apoyar a personas, familias y grupos en la prevención de riesgos, la adaptación social y el acceso a servicios de apoyo.	CE01-6-SEPC-CUP-34120-E-004. Diagnosticar necesidades sociales de familias y comunidades teniendo en cuenta instrumentos de recolección de información y criterios de vulnerabilidad CE02-6-SEPC-CUP-34120-E-004. Formular planes de acción comunitaria de acuerdo con los lineamientos institucionales y la participación de actores locales.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Asistencia de servicio social y comunitario	5 Técnico Profesional	Asistente de servicio social y comunitario 34120. Trabajadores y asistentes sociales y comunitarios 34120.003 Asistente de servicio social y comunitario	Administrar, coordinar y ejecutar programas y acciones de asistencia social y comunitaria, aplicando procedimientos técnicos y estrategias de acompañamiento psicosocial, con el fin de apoyar a personas, familias y grupos en la prevención de riesgos, la adaptación social y el acceso a servicios de apoyo.	CE03-6-SEPC-CUP-34120-E-004. Ejecutar programas de asistencia social teniendo en cuenta protocolos técnicos y estrategias de acompañamiento psicosocial
				CE04-6-SEPC-CUP-34120-E-004. Orientar a personas, familias y grupos según problemáticas detectadas y rutas de atención establecidas.
				CE05-6-SEPC-CUP-34120-E-004. Evaluar la implementación de acciones comunitarias de acuerdo con indicadores de cobertura, pertinencia y efectividad.
				CE06-6-SEPC-CUP-34120-E-004. Ajustar estrategias de intervención social teniendo en cuenta los resultados de la evaluación y las recomendaciones del equipo interdisciplinario.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Consejería y terapia de familia	6 Especialización Universitaria	26351 Profesional del trabajo social y consejeros 26351.006. Consejero de familia 26351.013. Consejero matrimonial 26351.016 Consultor de familia 26351.025 Orientador consultor de familia 26351.026 Orientador de familia 26351.034 Terapeuta de familia 26351.037. Terapeuta del matrimonio	Orientar procesos terapéuticos con familias, teniendo en cuenta sus dinámicas relacionales, condiciones psicosociales, contextos socioculturales, enfoques sistémicos, principios éticos y lineamientos profesionales, con el fin de fortalecer la comunicación, resolver conflictos y promover el bienestar emocional y la cohesión familiar.	CE01-6-SEPC-CUP-26340-E-005. Diseñar estrategias de intervención familiar de acuerdo con las particularidades psicosociales y culturales detectadas en la evaluación inicial.
				CE02-6-SEPC-CUP-26340-E-005. Implementar sesiones terapéuticas estructuradas teniendo en cuenta las dinámicas relacionales y los conflictos expresados por los miembros de la familia.
				CE03-6-SEPC-CUP-26340-E-005. Monitorear el avance de los procesos terapéuticos según los objetivos definidos en el plan de trabajo y los indicadores de bienestar emocional.
				CE04-6-SEPC-CUP-26340-E-005. Evaluar el impacto de las intervenciones realizadas a partir de los cambios observados en la comunicación y la cohesión familiar.
				CE05-6-SEPC-CUP-26340-E-005. Actualizar las técnicas de acompañamiento de acuerdo con la retroalimentación de la familia, las recomendaciones del equipo interdisciplinario y los resultados del seguimiento.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Trabajo social y comunitario	6 Especialización Universitaria	26351. Profesionales del trabajo social y consejeros 26351.003. Asesor social 26351.004. Asistente comunitario 26351.015 Consultor de desarrollo comunitario 26351.018 Coordinador de trabajo social 26351.019 Funcionario de bienestar social del distrito 26351.027. Profesional de asistencia social 26351.028. Profesional de bienestar social 26351.029. Profesional de centro comunitario	Desarrollar procesos de intervención y acompañamiento social en comunidades, teniendo en cuenta las problemáticas sociales, las dinámicas territoriales y la participación activa de los actores locales, con el fin de fortalecer el tejido social, promover la equidad, de acuerdo con los enfoques de derechos, las políticas públicas y los principios de inclusión y corresponsabilidad.	CE01-6-SEPC-CUP-26351-E-006. Diagnosticar problemáticas sociales y dinámicas comunitarias teniendo en cuenta las particularidades territoriales y los relatos de actores locales. CE02-6-SEPC-CUP-26351-E-006. Diseñar estrategias de intervención participativa de acuerdo con los lineamientos de política pública, los enfoques de derechos y las capacidades comunitarias identificadas. CE03-6-SEPC-CUP-26351-E-006. Ejecutar acciones de acompañamiento y fortalecimiento comunitario teniendo en cuenta la participación de líderes sociales y organizaciones del territorio. CE04-6-SEPC-CUP-26351-E-006. Monitorear el impacto de las intervenciones sociales realizadas según los indicadores de cohesión, participación y bienestar definidos en el marco institucional.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Trabajo social y comunitario	6 Especialización Universitaria	26351.031. Profesional de trabajo social 26351.039 Trabajador social 26351.044 Trabajador social profesional 26351.045. Trabajador social profesional de prevención de la delincuencia 26351.051. Visitador social	Desarrollar procesos de intervención y acompañamiento social en comunidades, teniendo en cuenta las problemáticas sociales, las dinámicas territoriales y la participación activa de los actores locales, con el fin de fortalecer el tejido social, promover la equidad, de acuerdo con los enfoques de derechos, las políticas públicas y los principios de inclusión y corresponsabilidad.	CE05-6-SEPC-CUP-26351-E-006. Actualizar los procesos de acompañamiento comunitario de acuerdo con los resultados del seguimiento técnico y la retroalimentación obtenida en espacios de diálogo con la comunidad.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Intervención psicosocial y comunitario	6 Especialización Universitaria	26320. Sociólogos, antropólogos y afines 26320.004 Consultor de programas de rehabilitación social 26320.015 Investigador de política social 26320.016. Investigador social 26340 Psicólogos 26340.006 Psicólogo comunitario 26351 Profesional del trabajo social y consejeros 26351.008. Consejero de víctimas de agresión sexual 26351.009. Consejero en adicciones	Desarrollar intervenciones de apoyo psicosocial y comunitario, teniendo en cuenta las particularidades individuales, las dinámicas familiares y los contextos territoriales, la normatividad y los lineamientos de política pública vigente, con el fin de promover procesos de recuperación emocional, fortalecer redes de apoyo y facilitar la inclusión social.	CE01-6-SEPC-CUP-26320-E-007Diseñar estrategias de intervención psicosocial de acuerdo con las necesidades emocionales identificadas en el diagnóstico individual, familiar y comunitario.
				CE02-6-SEPC-CUP-26320-E-007. Implementar acciones de contención, orientación y acompañamiento teniendo en cuenta las trayectorias de vida de los beneficiarios y las dinámicas del contexto territorial.
				CE03-6-SEPC-CUP-26320-E-007. Monitorear el impacto de las intervenciones realizadas según los indicadores de recuperación emocional y fortalecimiento de redes definidos en el plan de atención.
				CE04-6-SEPC-CUP-26320-E-007. Identificar los avances y dificultades reportados en los procesos de inclusión social según la observación directa y la retroalimentación de los participantes.
				CE05-6-SEPC-CUP-26320-E-007. Reestructurar las acciones psicosociales diseñadas de acuerdo con los hallazgos del seguimiento y las recomendaciones técnicas del equipo interdisciplinario.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Intervención psicosocial y comunitario	6 Especialización Universitaria	26351.010. Consejero en asalto sexual 26351.011 Consejero en problemas de adicción 26351.014 Consejero profesional 26351.038 Terapeuta psicosocial 26351.040. Trabajador social consultor de familia	Desarrollar intervenciones de apoyo psicosocial y comunitario, teniendo en cuenta las particularidades individuales, las dinámicas familiares y los contextos territoriales, la normatividad y los lineamientos de política pública vigente, con el fin de promover procesos de recuperación emocional, fortalecer redes de apoyo y facilitar la inclusión social.	CE01-6-SEPC-CUP-26433-E-008. Planificar los procesos de interpretación teniendo en cuenta el contexto comunicativo, los perfiles de los interlocutores y las temáticas abordadas.
Apoyo funcional a la Interpretación de lenguaje de señas	6 Especialización Universitaria	26433. Intérpretes de lengua de señas 26433.001 Intérprete de lengua de señas colombiana 26433.002. Intérprete de lenguaje de señas	Promover la comunicación entre personas sordas y oyentes, teniendo en cuenta las particularidades lingüísticas, culturales y contextuales de cada interlocutor, con el fin de garantizar el acceso equitativo a la información, la participación social y el ejercicio pleno de derechos, con los marcos normativos vigentes en materia de comunicación asistida.	CE01-6-SEPC-CUP-26433-E-008. Planificar los procesos de interpretación teniendo en cuenta el contexto comunicativo, los perfiles de los interlocutores y las temáticas abordadas. CE01-6-SEPC-CUP-26433-E-008. Implementar sesiones terapéuticas estructuradas teniendo en cuenta las dinámicas relacionales y los conflictos expresados por los miembros de la familia.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Apoyo funcional a la Interpretación de lenguaje de señas	6 Especialización Universitaria	26433.003 Intérprete de lenguaje de signos 26433.004 Intérprete de sordos 26433.005 Intérprete para personas sordas 26433.006 Traductor de lengua de señas 26434. Guías-intérpretes. 26434.004. Guía-intérprete	Promover la comunicación entre personas sordas y oyentes, teniendo en cuenta las particularidades lingüísticas, culturales y contextuales de cada interlocutor, con el fin de garantizar el acceso equitativo a la información, la participación social y el ejercicio pleno de derechos, con los marcos normativos vigentes en materia de comunicación asistida.	CE01-6-SEPC-CUP-26433-E-008 Monitorear el avance de los procesos terapéuticos según los objetivos definidos en el plan de trabajo y los indicadores de bienestar emocional. CE01-6-SEPC-CUP-26433-E-008. Evaluar el impacto de las intervenciones realizadas a partir de los cambios observados en la comunicación y la cohesión familiar. CE01-6-SEPC-CUP-26433-E-008. Actualizar las técnicas de acompañamiento de acuerdo con la retroalimentación de la familia, las recomendaciones del equipo interdisciplinario y los resultados del seguimiento.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Director de servicios de cuidado de personas	6 Especialización Universitaria	11140. Dirigentes de organizaciones con un interés específico 11140.011 Director ejecutivo de organización voluntariado 11140.016 Director general de organización humanitaria 11140.020 Dirigente de organización humanitaria 11140.030 Presidente de organización humanitaria 11140.037 Secretario general de organización humanitaria 21634 Diseñadores de servicios	Dirigir los procesos de atención, y protección integral de niños y niñas en entornos institucionales o comunitarios, teniendo en cuenta sus etapas de desarrollo, contextos familiares y condiciones socioculturales, con el fin de garantizar su bienestar, promover su desarrollo pleno y asegurar el cumplimiento de los lineamientos y normativas en el marco de las políticas públicas.	CE01-6-SEPC-CUP-11140-E-009. Diseñar los planes de atención integral a niños teniendo en cuenta sus etapas de desarrollo, contextos familiares y condiciones socioculturales y lineamientos de política pública en infancia. CE02-6-SEPC-CUP-11140-E-009. Gestionar la implementación de estrategias de educación, cuidado y protección en los entornos institucionales o comunitarios según las necesidades detectadas en el diagnóstico individual y colectivo de los niños. CE03-6-SEPC-CUP-11140-E-009. Monitorear el cumplimiento de las actividades de atención y protección según los protocolos técnicos y operativos establecidos por la entidad y las normativas nacionales vigentes. CE04-6-SEPC-CUP-11140-E-009. Evaluar periódicamente los resultados del proceso de cuidado integral de acuerdo con indicadores de bienestar y desarrollo infantil definidos por el modelo de atención y la normativa

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Director de servicios de cuidado de personas	6 Especialización Universitaria	21634.001. Analista de contextos y tendencias de diseño de servicios 21634.004 Desarrollador de portafolios y propuestas de valor 21634.011 Diseñador de servicios para la innovación social 21634.012 Diseñador de sistemas de producto-servicio 21634.017 Diseñador del servicio	Dirigir los procesos de atención, y protección integral de niños y niñas en entornos institucionales o comunitarios, teniendo en cuenta sus etapas de desarrollo, contextos familiares y condiciones socioculturales, con el fin de garantizar su bienestar, promover su desarrollo pleno y asegurar el cumplimiento de los lineamientos y normativas en el marco de las políticas públicas.	CE05-6-SEPC-CUP-11140-E-009. Rediseñar las acciones y procesos de atención teniendo en cuenta los hallazgos derivados del seguimiento y las recomendaciones de actores institucionales, familiares y comunitarios.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Dirección de bienestar social comunitario	6 Especialización Universitaria	13440. Directores de bienestar social comunitario. 13440.002 Director de centro comunitario 13440.003 Director de centro de bienestar social 13440.006 Director de labor social	Liderar el diseño, la implementación y el seguimiento de estrategias de bienestar social y fortalecimiento comunitario, teniendo en cuenta las dinámicas territoriales, las necesidades de la población y los marcos institucionales, con el fin de promover la equidad, la cohesión social.	CE01-6-SEPC-CUP-13440-E-010. Diseñar estrategias de intervención social y comunitaria teniendo en cuenta las dinámicas territoriales, los enfoques diferenciales y las prioridades identificadas en el diagnóstico participativo.
				CE02-6-SEPC-CUP-13440-E-010. Gestionar la implementación de planes y programas de bienestar y fortalecimiento comunitario de acuerdo con las políticas públicas, los recursos institucionales y las capacidades locales.
				CE03-6-SEPC-CUP-13440-E-010. Monitorear el desarrollo de las acciones sociales implementadas según los indicadores de gestión y los resultados esperados establecidos en el plan de trabajo.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Dirección de bienestar social comunitario	6 Especialización Universitaria	13440.011 Gerente de centro de bienestar social 13440.016 Gerente programas de servicio social servicios gubernamentales	Liderar el diseño, la implementación y el seguimiento de estrategias de bienestar social y fortalecimiento comunitario, teniendo en cuenta las dinámicas territoriales, las necesidades de la población y los marcos institucionales, con el fin de promover la equidad, la cohesión social.	CE04-6-SEPC-CUP-13440-E-010. Evaluar los impactos sociales y comunitarios generados por las intervenciones de acuerdo con los reportes de seguimiento técnico y la retroalimentación de actores clave. CE05-6-SEPC-CUP-13440-E-010. Ajustar las estrategias implementadas en territorio de acuerdo con los hallazgos del monitoreo, las lecciones aprendidas y las recomendaciones de las comunidades y entidades aliadas.
Dirección de atención a personas mayores	6 Especialización Universitaria	13430. Directores y gerentes generales. 13430.001 Director de hogar de ancianos 13430.002 Director de residencia geriátrica 13430.003 Director de servicio de cuidado de personas de edad	Dirigir la gestión integral de servicios y programas enfocados en personas mayores, teniendo en cuenta condiciones de salud, necesidades psicosociales, entornos familiares, políticas públicas, estándares de calidad y enfoque de derechos, con el fin de garantizar su bienestar, autonomía y asegurar una atención digna y pertinente.	CE01-6-SEPC-CUP-13430-E-011. Diseñar planes de atención integral teniendo en cuenta las condiciones de salud, el entorno familiar y las necesidades psicosociales de las personas mayores. CE02-6-SEPC-CUP-13430-E-011. Gestionar la implementación programas y servicios especializados de acuerdo con los estándares de calidad, los lineamientos de política pública y el enfoque de derechos.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Dirección de atención a personas mayores	6 Especialización Universitaria	13430.004 Director de servicios de atención a personas mayores 13430.005. Gerente de albergue para el cuidado de personas mayores 13430.006. Gerente de alojamiento para el cuidado de ancianos 13430.007. Gerente de casa para el cuidado de ancianos 13430.008 Gerente de centro de atención a personas de la tercera edad 13430.009 Gerente de complejo residencial para jubilados	Dirigir la gestión integral de servicios y programas enfocados en personas mayores, teniendo en cuenta condiciones de salud, necesidades psicosociales, entornos familiares, políticas públicas, estándares de calidad y enfoque de derechos, con el fin de garantizar su bienestar, autonomía y asegurar una atención digna y pertinente.	CE03-6-SEPC-CUP-13430-E-011. Monitorear el cumplimiento de las actividades de atención y acompañamiento según los indicadores de bienestar y los criterios definidos en los protocolos institucionales. CE04-6-SEPC-CUP-13430-E-011. Evaluar los resultados de la gestión operativa y técnica a partir de los informes de seguimiento y las recomendaciones del equipo interdisciplinario.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Dirección de atención a personas mayores	6 Especialización Universitaria	13430.010 Gerente de instalaciones para el cuidado de ancianos 13430.011. Jefe de cuidados comunitarios para personas mayores 13430.012 Matrona de hogar de ancianos 11200. Directores y gerentes generales 11200.030. Gerente general	Dirigir la gestión integral de servicios y programas enfocados en personas mayores, teniendo en cuenta condiciones de salud, necesidades psicosociales, entornos familiares, políticas públicas, estándares de calidad y enfoque de derechos, con el fin de garantizar su bienestar, autonomía y asegurar una atención digna y pertinente.	CE05-6-SEPC-CUP-13430-E-011. Ajustar las estrategias de intervención y servicios ofrecidos de acuerdo con los hallazgos obtenidos en el proceso de evaluación continua y las sugerencias de los actores institucionales y familiares.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Dirección de cuidado infantil	6 Especialización Universitaria	13410 Directores y gerentes de servicios de cuidados infantiles 13410.001 Director de centro de cuidado de niños 13410.002. Director de centro de cuidado de niños fuera del horario escolar 13410.003. Director de centro de cuidado infantil 13410.004. Director de centro de cuidado, protección y desarrollo integral de la infancia 13410.005. Director de institución de cuidado diurno de niños	Dirigir los procesos de atención, y protección integral de niños y niñas en entornos institucionales o comunitarios, teniendo en cuenta sus etapas de desarrollo, contextos familiares y condiciones socioculturales, con el fin de garantizar su bienestar, promover su desarrollo pleno y asegurar el cumplimiento de los lineamientos y normativas en el marco de las políticas públicas.	CE01-6-SEPC-CUP-13410-E-012. Diseñar los planes de atención integral a niños y niñas teniendo en cuenta sus etapas de desarrollo, contextos familiares y condiciones socioculturales y lineamientos de política pública en infancia. CE02-6-SEPC-CUP-13410-E-012. Gestionar la implementación de estrategias de educación, cuidado y protección en los entornos institucionales o comunitarios según las necesidades detectadas en el diagnóstico individual y colectivo de los niños y niñas. CE03-6-SEPC-CUP-13410-E-012. Monitorear el cumplimiento de las actividades de atención y protección según los protocolos técnicos y operativos establecidos por la entidad y las normativas nacionales vigentes. CE04-6-SEPC-CUP-13410-E-012. Evaluar periódicamente los resultados del proceso de cuidado integral de acuerdo con indicadores de bienestar y desarrollo infantil definidos por el modelo de atención y la normativa

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Dirección de cuidado infantil	6 Especialización Universitaria	13410.006. Director de jardín infantil 13410.007 Director de servicios para niños 13410.008. Gerente de centro de cuidado infantil 13410.009. Gerente de centro infantil de cuidado, protección y desarrollo integral 13410.010 Gerente de guardería 13410.011. Gerente de servicios para niños 11200. Directores y gerentes generales. 11200.013. Director general de empresa 11200.022. Director general de organización de servicio social	Dirigir los procesos de atención, y protección integral de niños y niñas en entornos institucionales o comunitarios, teniendo en cuenta sus etapas de desarrollo, contextos familiares y condiciones socioculturales, con el fin de garantizar su bienestar, promover su desarrollo pleno y asegurar el cumplimiento de los lineamientos y normativas en el marco de las políticas públicas.	CE05-6-SEPC-CUP-13410-E-012. Rediseñar las acciones y procesos de atención teniendo en cuenta los hallazgos derivados del seguimiento y las recomendaciones de actores institucionales, familiares y comunitarios.

Fuente: Elaboración propia. Equipo PNUD.2025

En la tabla 31 se relacionan las cualificaciones del subsector de Limpieza y mantenimiento con un total de 12 cualificaciones, seis de nivel 1, uno de nivel 2; uno de nivel 3, uno de nivel 4, correspondientes a ETDH, uno de nivel 5 Técnico profesional y dos especializaciones universitarias.

Tabla 31. Cualificaciones Subsector Limpieza y Mantenimiento

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Recolección y Limpieza de Espacios y Obras Públicas	1 Técnico Laboral	Operador/a de Recolección y Limpieza de Residuos en Espacios y Obras Públicas 96110 Recolectores de basura y material reciclable 96110.001 Basurero 96110.002 Cargador de camión de la basura 96110.003 Cartonero reciclador 96110.004 Obrero de recolección de desechos 96110.005 Obrero recolector de desechos	Realizar a recolección y limpieza de espacios y obras públicas de acuerdo con los protocolos operativos y ambientales establecidos, el tipo de residuos y las condiciones del entorno, con la finalidad de mantener el orden, la salubridad y la funcionalidad de los espacios públicos.	CE01-1-SEPC-LIM-96110-E-001. Organizar los elementos de trabajo según la ruta asignada y las condiciones del entorno. CE02-1-SEPC-LIM-96110-E-001. Ejecutar las actividades de recolección y limpieza de residuos de acuerdo con los protocolos operativos establecidos CE03-1-SEPC-LIM-96110-E-001. Inspeccionar el estado de las áreas intervenidas teniendo en cuenta los criterios de limpieza y salubridad definidos

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Recolección y Limpieza de Espacios y Obras Públicas	1 Técnico Laboral	96110.006 Patiero de recolección de desechos de hidrocarburos 96110.007 Recolector de basura 96110.008 Recolector de material de reciclaje 9610.009 Recuperador de oficio	Realizar a recolección y limpieza de espacios y obras públicas de acuerdo con los protocolos operativos y ambientales establecidos, el tipo de residuos y las condiciones del entorno, con la finalidad de mantener el orden, la salubridad y la funcionalidad de los espacios públicos.	CE04-1-SEPC-LIM-96110-E-001. Proponer ajustes al proceso operativo según las observaciones realizadas y las recomendaciones técnicas recibidas
Recolección y clasificación de residuos	1 Técnico Laboral	96110.001 Basurero 96110.002 Cargador de camión de la basura 96110.003 Cartonero reciclador 96110.004 Obrero de recolección de desechos 96110.005 Obrero recolector de desechos	Realizar a recolección y limpieza de espacios y obras públicas de acuerdo con los protocolos operativos y ambientales establecidos, el tipo de residuos y las condiciones del entorno, con la finalidad de mantener el orden, la salubridad y la funcionalidad de los espacios públicos.	CE01-1-SEPC-LIM-96110-E-002. Organizar los elementos de trabajo según la ruta asignada y las condiciones del entorno. CE02-1-SEPC-LIM-96110-E-002. Ejecutar las actividades de recolección y limpieza de residuos de acuerdo con los protocolos operativos establecidos CE03-1-SEPC-LIM-96110-E-002. Inspeccionar el estado de las áreas intervenidas teniendo en cuenta los criterios de limpieza y salubridad definidos.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Recolección y clasificación de residuos	1 Técnico Laboral	96110.006 Patiero de recolección de desechos de hidrocarburos 96110.007 Recolector de basura 96110.008 Recolector de material de reciclaje 9610.009 Recuperador de oficio	Realizar a recolección y limpieza de espacios y obras públicas de acuerdo con los protocolos operativos y ambientales establecidos, el tipo de residuos y las condiciones del entorno, con la finalidad de mantener el orden, la salubridad y la funcionalidad de los espacios públicos.	CE04-1-SEPC-LIM-96110-E-002. Proponer ajustes al proceso operativo según las observaciones realizadas y las recomendaciones técnicas recibidas.
Aseo y asistencia de servicios domésticos y de interiores	1 Técnico Laboral	Operador/a de Aseo y Asistencia de servicios domésticos y de Interiores 91110 Personal de servicio doméstico 91110.001 Aseador 91110.002 Aseador doméstico 91110.003 Ayudante doméstico	Ejecutar labores de aseo y asistencia en servicios domésticos y de interiores de acuerdo con las instrucciones recibidas, las necesidades del espacio y las condiciones del entorno, con la finalidad de mantener ambientes limpios, ordenados y funcionales.	CE01-1-SEPC-LIM-91110-E-004. Organizar las actividades de aseo y asistencia según las instrucciones recibidas y las necesidades identificadas del espacio.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Aseo y asistencia de servicios domésticos y de interiores	1 Técnico Laboral	91110.004 Cocinero de servicio doméstico 91110.005 Criado de hogar 91110.006 Doméstico 91110.007 Empleada de servicio doméstico 91110.008 Empleado doméstico interno 91110.009 Empleado interno 91110.010 Empleado de servicio doméstico 91110.011 Limpiador de hogares 91110.012 Limpiador doméstico 91110.013 Mucamo doméstico 91110.014 Sirviente 91110.015 Trabajador doméstico	Ejecutar labores de aseo y asistencia en servicios domésticos y de interiores de acuerdo con las instrucciones recibidas, las necesidades del espacio y las condiciones del entorno, con la finalidad de mantener ambientes limpios, ordenados y funcionales.	CE02-1-SEPC-LIM-91110-E-004. Ejecutar las labores de limpieza, orden y apoyo doméstico de acuerdo con los procedimientos establecidos y las condiciones del entorno.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Aseo y asistencia de servicios domésticos y de interiores	1 Técnico Laboral	91120 Aseadores de oficinas, hoteles y otros establecimientos 91120.001 Aseador de equipo industrial 91120.002 Aseador de establecimientos industriales 91120.003 Aseador de fábrica 91120.004 Aseador de hospital 91120.005 Aseador de hotel 91120.006 Aseador de oficina 91120.008 Aseador de sistemas de ventilación 91120.009 Aseador de talleres 91120.010 Aseador especializado	Ejecutar labores de aseo y asistencia en servicios domésticos y de interiores de acuerdo con las instrucciones recibidas, las necesidades del espacio y las condiciones del entorno, con la finalidad de mantener ambientes limpios, ordenados y funcionales.	CE03-1-SEPC-LIM-91110-E-003. Inspeccionar el estado de los ambientes intervenidos teniendo en cuenta los criterios de presentación y funcionalidad definidos.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Aseo y asistencia de servicios domésticos y de interiores	1 Técnico Laboral	91120.011 Auxiliar aseo 91120.013 Auxiliar de aseo áreas comunes industria petrolera 91120.016 Auxiliar limpieza y sanitización 91120.017 Auxiliar sanitización 91120.018 Auxiliar servicios generales 91120.019 Auxiliar servicios generales aseo y cafetería 91120.020 Ayudante de aseo 91120.021 Ayudante de limpieza y sanitización 91120.022 Ayudante de sanitización 91120.023 Ayudante de servicios generales de aseo y cafetería	Ejecutar labores de aseo y asistencia en servicios domésticos y de interiores de acuerdo con las instrucciones recibidas, las necesidades del espacio y las condiciones del entorno, con la finalidad de mantener ambientes limpios, ordenados y funcionales.	CE04-1-SEPC-LIM-91110-E-003. Ajustar las acciones de aseo y asistencia en función de las observaciones realizadas y los cambios en las necesidades del servicio.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Aseo y asistencia de servicios domésticos y de interiores	1 Técnico Laboral	91120.029 Camarero industria petrolera 91120.031 Encargado de aseo local 91120.032 Limpiador de oficinas 91120.037 Auxiliar de limpieza y desinfección	Ejecutar labores de aseo y asistencia en servicios domésticos y de interiores de acuerdo con las instrucciones recibidas, las necesidades del espacio y las condiciones del entorno, con la finalidad de mantener ambientes limpios, ordenados y funcionales.	CE04-1-SEPC-LIM-91110-E-003. Ajustar las acciones de aseo y asistencia en función de las observaciones realizadas y los cambios en las necesidades del servicio.
Mantenimiento y Aseo de Espacios y Obras Públicas	1 Técnico Laboral	Operador/a de Mantenimiento y Aseo de Obras y Áreas de Espacio Público 93121 Obreros y peones de obras públicas y mantenimiento 93121.008 Cavador de zanjas y acequias 93121.009 Cavero de obras públicas 93121.010 Desbrozador de tierra	Realizar actividades de mantenimiento y limpieza en zonas y áreas de espacio público de acuerdo con los lineamientos técnicos y operativos, las condiciones del entorno y el tipo de infraestructura, con la finalidad de conservar estos espacios en óptimas condiciones de uso, seguridad y limpieza.	CE01-1-SEPC-LIM-93121-E-004. Organizar los elementos de trabajo según la ruta asignada y las instrucciones del supervisor.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Mantenimiento y Aseo de Espacios y Obras Públicas	1 Técnico Laboral	93121.015 Obrero de limpieza y recuperación de vías 93121.016 Obrero de mantenimiento de alcantarillas 93121.017 Obrero de mantenimiento de carreteras 93121.018 Obrero de mantenimiento de obras públicas 93121.019 Obrero de mantenimiento de parques 96130.005 Escobita 96130.006 Escobita barrendero 96130.007 Limpiador de parques 96130.008 Rastrillador de playa	Realizar actividades de mantenimiento y limpieza en zonas y áreas de espacio público de acuerdo con los lineamientos técnicos y operativos, las condiciones del entorno y el tipo de infraestructura, con la finalidad de conservar estos espacios en óptimas condiciones de uso, seguridad y limpieza.	CE02-1-SEPC-LIM-93121-E-004. Ejecutar las tareas de mantenimiento y limpieza de acuerdo con las condiciones del entorno y el tipo de infraestructura intervenida.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Mantenimiento y Aseo de Espacios y Obras Públicas	1 Técnico Laboral	96130.009 Ayudante de mantenimiento de áreas públicas 96130.012 Operario de aseo de áreas públicas 96130.013 Operario de barrido 96130.014 Operario de barrido y limpieza de áreas públicas 96130.015 Operario de barrido y limpieza vial 96130.016 Operario de lavado de áreas públicas 96130.017 Operario de limpieza de alcantarillas	Realizar actividades de mantenimiento y limpieza en zonas y áreas de espacio público de acuerdo con los lineamientos técnicos y operativos, las condiciones del entorno y el tipo de infraestructura, con la finalidad de conservar estos espacios en óptimas condiciones de uso, seguridad y limpieza.	CE03-1-SEPC-LIM-93121-E-004. Inspeccionar el estado final de las áreas intervenidas teniendo en cuenta los criterios de limpieza y presentación definidos.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Mantenimiento y Aseo de Espacios y Obras Públicas	1 Técnico Laboral	96130.018 Operario de limpieza de áreas públicas	Realizar actividades de mantenimiento y limpieza en zonas y áreas de espacio público de acuerdo con los lineamientos técnicos y operativos, las condiciones del entorno y el tipo de infraestructura, con la finalidad de conservar estos espacios en óptimas condiciones de uso, seguridad y limpieza.	CE04-1-SEPC-LIM-93121-E-004. Proponer mejoras operativas en relación con las observaciones realizadas y los requerimientos del servicio.
Lavado de superficies y vehículos	1 Técnico Laboral	Operador/a de Lavado de Superficies y Vehículos 91290 Otro personal de limpieza no clasificados en otras ocupaciones 91290.001 Houseman 91290.002 Lavador alfombras 91290.003 Lavador de tapicería 91290.004 Limpiador de alfombras	**Ejecutar el lavado de superficies y vehículos de acuerdo con los protocolos operativos, las características de los materiales y el tipo de suciedad, con la finalidad de asegurar una limpieza eficiente y preservar las condiciones estéticas y funcionales.**	CE01-1-SEPC-LIM-91290-E-005. Organizar las tareas asignadas de lavado según las indicaciones del supervisor y el tipo de suciedad identificada.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Lavado de superficies y vehículos	1 Técnico Laboral	91290.005 Limpiador de cunetas 91290.006 Limpiador de drenaje 91290.007 Limpiador de grafitis 91290.009 Limpiador de torres de refrigeración 91290.010 Limpiador en seco de alfombras 91290.011 Operario de máquinas de agua a presión 91290.012 Auxiliar mantenimiento de piscinas 91290.013 Piscinero 91220 Lavadores de vehículos 91220.001 Aseador de aeronaves	Ejecutar el lavado de superficies y vehículos de acuerdo con los protocolos operativos, las características de los materiales y el tipo de suciedad, con la finalidad de asegurar una limpieza eficiente y preservar las condiciones estéticas y funcionales.	CE02-1-SEPC-LIM-91290-E-005. Ejecutar las actividades de limpieza de acuerdo con los protocolos establecidos y las instrucciones recibidas.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Lavado de superficies y vehículos	1 Técnico Laboral	91220.002 Lavador cristales vehículos 91220.003 Lavador de aviones 91220.004 Lavador de barcos 91220.005 Lavador de carros 91220.006 Lavador de vehículos 91220.007 Lavador de vehículos a mano 91220.008 Lavador engrasador de automotores 91220.009 Limpiador de bus 91220.010 Limpiador de vehículos	Ejecutar el lavado de superficies y vehículos de acuerdo con los protocolos operativos, las características de los materiales y el tipo de suciedad, con la finalidad de asegurar una limpieza eficiente y preservar las condiciones estéticas y funcionales.	CE03-1-SEPC-LIM-91290-E-005. Revisar el estado final de las superficies o vehículos tratados teniendo en cuenta los criterios definidos por el supervisor. CE04-1-SEPC-LIM-91290-E-005. Ajustar estado final de las superficies o vehículos tratados teniendo en cuenta los hallazgos encontrados.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Jardinería y Horticultura	1 Técnico Laboral	Operador/a Auxiliar de Jardinería y Horticultura 92140 Obreros y peones de jardinería y horticultura 92140.001 Auxiliar de jardinería 92140.002 Auxiliar de vivero 92140.003 Ayudante de invernadero 92140.004 Ayudante de jardinería 92140.007 Cuidador de horticultura 92140.005 Ayudante de vivero 92140.006 Cortador de césped 92140.008 Guadañador 92140.009 Obrero de horticultura	Apoyar las labores de jardinería y horticultura de acuerdo con las indicaciones técnicas recibidas, las características de las especies y las condiciones del suelo, con la finalidad de contribuir al adecuado mantenimiento y desarrollo de los espacios verdes y cultivos.	CE01-1-SEPC-LIM-92140-E-008. Organizar los implementos básicos de trabajo según las tareas asignadas por el responsable de área. CE02-1-SEPC-LIM-92140-E-008. Ejecutar las actividades de apoyo en jardinería y horticultura de acuerdo con las instrucciones técnicas recibidas. CE03-1-SEPC-LIM-92140-E-008. Observar el estado de las plantas intervenidas teniendo en cuenta las indicaciones del personal a cargo.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Jardinería y Horticultura	1 Técnico Laboral	92140.010 Obrero de 92140.011 Obrero de vivero 92140.012 Podador de árboles en jardines 92140.013 Podador prado	Apoyar las labores de jardinería y horticultura de acuerdo con las indicaciones técnicas recibidas, las características de las especies y las condiciones del suelo, con la finalidad de contribuir al adecuado mantenimiento y desarrollo de los espacios verdes y cultivos.	CE04-1-SEPC-LIM-92140-E-008. Ajustar las acciones de apoyo realizadas en función de las recomendaciones dadas durante la jornada.
Lavandería y planchado.	2 Técnico Laboral	Operador/a de Lavandería y Planchado 81570 Operadores de máquinas de lavandería 81570.001 Auxiliar de lavandería 81570.002 Clasificador de ropa de lavandería 81570.003 Desmanchador de lavandería 81570.004 Lavador de cortinas a máquina	Operar procesos de lavandería y planchado de acuerdo con los procedimientos técnicos establecidos, el tipo de prendas y materiales, con la finalidad de garantizar su limpieza, conservación y presentación adecuada	CE01-2-SEPC-LIM-81570-E-007. Organizar las tareas de lavado y planchado según las instrucciones recibidas y el tipo de prenda asignada. CE02-2-SEPC-LIM-81570-E-007. Ejecutar las actividades de limpieza y presentación de prendas de acuerdo con los procedimientos técnicos y las condiciones del material.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Lavandería y planchado.	2 Técnico Laboral	81570.005 Operador de equipo de lavandería 81570.006 Operador de equipo de limpieza de alfombras 81570.007 Operador de máquina de lavado en seco 81570.009 Operador de máquina de lavandería 81570.010 Operador de máquina de limpieza en seco 81570.011 Operador de máquina de planchado de lavandería 81570.012 Operador de máquina de secado de prendas de vestir	Operar procesos de lavandería y planchado de acuerdo con los procedimientos técnicos establecidos, el tipo de prendas y materiales, con la finalidad de garantizar su limpieza, conservación y presentación adecuada	CE03-2-SEPC-LIM-81570-E-007. Verifica las condiciones finales de las prendas tratadas de acuerdo con los estándares de presentación establecidos por la organización.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Lavandería y planchado.	2 Técnico Laboral	81570.012 Operador de máquina de secado de prendas de vestir 91210 Lavanderos y planchadores manuales 91210.001 Almidonador a mano en lavandería 91210.002 Cepillador de ropa a mano en lavandería 91210.003 Empleado lavandería 91210.004 Lavandero 91210.005 Lavandero a mano 91210.006 Lavandero a mano lavandería 91210.007 Limpiador en seco a mano 91210.008 Auxiliar de	Operar procesos de lavandería y planchado de acuerdo con los procedimientos técnicos establecidos, el tipo de prendas y materiales, con la finalidad de garantizar su limpieza, conservación y presentación adecuada	CE04-2-SEPC-LIM-81570 -E-007. Ajustar las acciones operativas según las recomendaciones recibidas durante la jornada o los cambios en la carga de trabajo.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Lavandería y planchado.	2 Técnico Laboral	planchado 91210.009 Planchador 91210.010 Planchador a mano 91210.011 Planchador doméstico 91210.012 Planchador lavandería	Operar procesos de lavandería y planchado de acuerdo con los procedimientos técnicos establecidos, el tipo de prendas y materiales, con la finalidad de garantizar su limpieza, conservación y presentación adecuada	CE04-2-SEPC-LIM-81570 -E-007. Ajustar las acciones operativas según las recomendaciones recibidas durante la jornada o los cambios en la carga de trabajo.
Operaciones de limpieza y acabado de exteriores	3 Técnico Laboral	Operador/a de Limpieza y Acabados de Fachadas y Exteriores 71330 Limpiadores de fachadas y deshollinadores 71330.001 Aseador chimeneas 71330.002 Aseador de fachadas 71330.003 Deshollinador 71330.004 Limpiador chimeneas	Realizar actividades de mantenimiento y limpieza en zonas y áreas de espacio público de acuerdo con los lineamientos técnicos y operativos, las condiciones del entorno y el tipo de infraestructura, con la finalidad de conservar estos espacios en óptimas condiciones de uso, seguridad y limpieza.	CE01-3-SEPC-LIM-71330-E-006. Programar las actividades de limpieza y acabados según las condiciones de la superficie y las variables climáticas identificadas en el entorno.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Operaciones de limpieza y acabado de exteriores	3 Técnico Laboral	71330.005 Limpiador de cañón de chimeneas 71330.006 Limpiador de fachadas 71330.007 Limpiador de fachadas con chorro de arena 71310 Pintores y empapeladores 71310.008 Pintor de fachadas 71310.009 Pintor de mantenimiento 91230 Limpiadores de ventanas y vitrinas 91230.001 Lavador de ventanas 91230.002 Lavador de vitrinas en almacenes 91230.003 Limpiador de ventanas	Realizar actividades de mantenimiento y limpieza en zonas y áreas de espacio público de acuerdo con los lineamientos técnicos y operativos, las condiciones del entorno y el tipo de infraestructura, con la finalidad de conservar estos espacios en óptimas condiciones de uso, seguridad y limpieza.	CE02-3-SEPC-LIM-71330-E-006. Ejecutar las labores de aseo y acabado en fachadas y exteriores de acuerdo con los procedimientos técnicos y los protocolos de seguridad establecidos CE03-3-SEPC-LIM-71330-E-006. Inspeccionar el estado de las superficies intervenidas en función de los estándares de calidad y presentación definidos por la organización. CE04-3-SEPC-LIM-71330-E-006. Ajustar los métodos y herramientas de trabajo teniendo en cuenta los hallazgos del control de calidad y los cambios en las condiciones del entorno.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Jardinería y control ambiental	4 Técnico Laboral	Operador/a de Jardinería y Control Ambiental 61132 Trabajadores agrícolas calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines 61132.002 Jardinero 61132.006 Jardinero de parques 61132.007 Jardinero de vivero 61132.008 Jardinero en mantenimiento de áreas verdes y jardines privados 61132.009 Jardinero paisajista 61132.010 Jardinero parque cementerio 61132.028 Trabajador vivero	Ejecutar actividades de jardinería y control ambiental de acuerdo con los planes de manejo establecidos, las condiciones del entorno natural y los recursos disponibles, con la finalidad de conservar los espacios verdes y promover un ambiente saludable.	CE01-4-SEPC-LIM-61132-E-009. Organizar las herramientas y materiales según el tipo de intervención ambiental programada. CE02-4-SEPC-LIM-61132-E-009. Realizar las labores de jardinería y control de plagas de acuerdo con las condiciones del terreno y los lineamientos del plan de manejo. CE03-4-SEPC-LIM-61132-E-009. Inspeccionar el estado de las áreas intervenidas teniendo en cuenta los criterios técnicos de conservación ambiental.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Jardinería y control ambiental	4 Técnico Laboral	75440 Fumigadores y otros controladores de plagas y malas hierbas 75440.010 Operario de control de plagas 75440.011 Operario de fumigación 75440.012 Operario fumigación vivero	Ejecutar actividades de jardinería y control ambiental de acuerdo con los planes de manejo establecidos, las condiciones del entorno natural y los recursos disponibles, con la finalidad de conservar los espacios verdes y promover un ambiente saludable.	CE05-4-SEPC-LIM-61132-E-009. Operar las herramientas, equipos e insumos de jardinería y control ambiental de acuerdo con las instrucciones técnicas y las condiciones del entorno.
Coordinación de servicios de limpieza y mantenimiento	5 Técnico Profesional	Coordinador/a Operativo/a de Servicios de Limpieza y Mantenimiento 51510 Supervisores de mantenimiento y limpieza en oficinas, hoteles y otros establecimientos	Coordinar la ejecución operativa de los servicios de limpieza y mantenimiento de acuerdo con los planes establecidos, la disponibilidad de personal y equipos, con la finalidad de asegurar el cumplimiento eficiente y oportuno de las actividades programadas.	CE01-5-SEPC-LIM-51510-E-010. Organizar las actividades operativas del servicio de limpieza y mantenimiento según los planes de trabajo y la disponibilidad de recursos.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Coordinación de servicios de limpieza y mantenimiento	5 Técnico Profesional	51510.002 Coordinador de aseo externo 51510.003 Coordinador de aseo interno 51510.004 Coordinador de servicios generales 51510.006 Jefe de aseo 51510.009 Jefe de lavandería 51510.010 Jefe de lavandería hotel 51510.012 Jefe servicios generales 51510.013 Matrona de servicio de limpieza 51510.014 Supervisor de aseadores 51510.015 Supervisor de aseo y mantenimiento	Coordinar la ejecución operativa de los servicios de limpieza y mantenimiento de acuerdo con los planes establecidos, la disponibilidad de personal y equipos, con la finalidad de asegurar el cumplimiento eficiente y oportuno de las actividades programadas.	CE02-5-SEPC-LIM-51510-E-010. Verificar las condiciones de operación de equipos, materiales e instalaciones de limpieza y mantenimiento, de acuerdo con los protocolos de uso y seguridad definidos por la organización.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Coordinación de servicios de limpieza y mantenimiento	5 Técnico Profesional	51510.016 Supervisor de conserjería sor de lavandería 51510.017 Supervisor de empleados de aseo y mantenimiento hotel 51510.018 Supervisor de empleados de manejo doméstico club 51510.021 Supervisor de lavandería 51520 Ecónomos y mayordomos domésticos 51520.001 Ama de llaves doméstica 51520.005 Mayordomo 51520.004 Jefe de personal de servidumbre	Coordinar la ejecución operativa de los servicios de limpieza y mantenimiento de acuerdo con los planes establecidos, la disponibilidad de personal y equipos, con la finalidad de asegurar el cumplimiento eficiente y oportuno de las actividades programadas.	

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Coordinación de servicios de limpieza y mantenimiento	5 Técnico Profesional	51520.002 Ecónomo de alimentos y bebidas doméstico 51520.003 Ecónomo servicio doméstico 51520.006 Mayordomo de casa de huéspedes 51520.007 Mayordomo doméstico 51520.006 Mayordomo de casa de huéspedes 51530 Conserjes y afines 51530.001 Conserje 51530.002 Conserje de edificio	Coordinar la ejecución operativa de los servicios de limpieza y mantenimiento de acuerdo con los planes establecidos, la disponibilidad de personal y equipos, con la finalidad de asegurar el cumplimiento eficiente y oportuno de las actividades programadas.	CE04-5-SEPC-LIM-51510-E-010. Ajustar los planes de trabajo y la distribución del personal en función de las desviaciones detectadas y los requerimientos del servicio. CE05-5-SEPC-LIM-51510-E-010. Ajustar la distribución del personal operativo de limpieza y mantenimiento según las incidencias reportadas, la capacidad instalada disponible y los cambios en la demanda del servicio.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Diseño y planificación de servicios de limpieza y mantenimiento.	6 Especialización Universitaria	21634. Diseñador de servicios 21634.001 Analista de contextos y tendencias de diseño de servicios 221634.006 Diseñador de experiencias 21634.007 Diseñador de experiencias de servicio 21634.008 Diseñador de servicios alimentarios 21634.009 Diseñador de servicios culinarios 1634.002 Analista de mercado para el diseño de servicios	Diseñar y planificar servicios de limpieza y mantenimiento, de acuerdo con los requerimientos técnicos y operativos, las condiciones del entorno y los recursos disponibles, con la finalidad de optimizar la gestión y garantizar la calidad del servicio.	CE01-6-SEPC-LIM-21634-E-011. Diseñar soluciones de servicio integradas según los requerimientos técnicos y las condiciones del entorno. CE02-6-SEPC-LIM-21634-E-011. Orientar la implementación de planes operativos de limpieza y mantenimiento de acuerdo con la planificación estratégica definida.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Diseño y planificación de servicios de limpieza y mantenimiento.	6 Especialización Universitaria	21634.003 Desarrollador de planes estratégicos e iniciativas de proyectos 21634.004 Desarrollador de portafolios y propuestas de valor 21634.005 Diseñador de escenarios futuros de negocios 21634.010 Diseñador de servicios gastronómicos 21634.011 Diseñador de servicios para la innovación social 21634.012 Diseñador de sistemas de producto-servicio 21634.013 Diseñador del servicio de atención al cliente	Diseñar y planificar servicios de limpieza y mantenimiento, de acuerdo con los requerimientos técnicos y operativos, las condiciones del entorno y los recursos disponibles, con la finalidad de optimizar la gestión y garantizar la calidad del servicio.	CE03-6-SEPC-LIM-21634-E-011. Evaluar el desempeño de los servicios diseñados teniendo en cuenta los indicadores de calidad y satisfacción del usuario.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Diseño y planificación de servicios de limpieza y mantenimiento.	6 Especialización Universitaria	21634.014 Gestor de la innovación en el negocio y el servicio 21634.015 Gestor de valor de marca y pilares del servicio al usuario 21634.016 Diseñador de negocio 21634. Diseñador de servicios 21634.001 Analista de contextos y tendencias de diseño de servicios 21634.002 Analista de mercado para el diseño de servicios 21634.003 Desarrollador de planes estratégicos e iniciativas de proyectos	Diseñar y planificar servicios de limpieza y mantenimiento, de acuerdo con los requerimientos técnicos y operativos, las condiciones del entorno y los recursos disponibles, con la finalidad de optimizar la gestión y garantizar la calidad del servicio.	CE04-6-SEPC-LIM-21634-E-011. Ajustar las estrategias de diseño y planificación de servicios de acuerdo con los hallazgos derivados del monitoreo y la retroalimentación.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Diseño y planificación de servicios de limpieza y mantenimiento.	6 Especialización Universitaria	21634.004 Desarrollador de portafolios y propuestas de valor 21634.005 Diseñador de escenarios futuros de negocios 21634.006 Diseñador de experiencias 21634.007 Diseñador de experiencias de servicio 21634.008 Diseñador de servicios alimentarios 21634.009 Diseñador de servicios culinarios 21634.010 Diseñador de servicios gastronómicos 21634.011 Diseñador de servicios para la innovación social 21634.012	Diseñar y planificar servicios de limpieza y mantenimiento, de acuerdo con los requerimientos técnicos y operativos, las condiciones del entorno y los recursos disponibles, con la finalidad de optimizar la gestión y garantizar la calidad del servicio.	CE05-6-SEPC-LIM-21634-E-011. Adaptar los procedimientos operativos de limpieza y mantenimiento en relación con las oportunidades de mejora identificadas, de acuerdo con los análisis de desempeño y las recomendaciones del personal supervisor.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Diseño y planificación de servicios de limpieza y mantenimiento.	6 Especialización Universitaria	Diseñador de sistemas de producto-servicio 21634.013 Diseñador del servicio de atención al cliente 21634.014 Gestor de la innovación en el negocio y el servicio 21634.015 Gestor de valor de marca y pilares del servicio al usuario 21634.016 Diseñador de negocios 21634.017 Diseñador de servicios 21634.018 Ejecutivo de cuenta de diseño 21634.019 Asesor de diseño 21634.020 Asesor comercial de diseño	Diseñar y planificar servicios de limpieza y mantenimiento, de acuerdo con los requerimientos técnicos y operativos, las condiciones del entorno y los recursos disponibles, con la finalidad de optimizar la gestión y garantizar la calidad del servicio.	

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Diseño y planificación de servicios de limpieza y mantenimiento.	6 Especialización Universitaria	21634.021 Asesor de ventas de diseño 21640. Planificadores urbanos, regionales y de tránsito 21640.007 Planificador de parques	Diseñar y planificar servicios de limpieza y mantenimiento, de acuerdo con los requerimientos técnicos y operativos, las condiciones del entorno y los recursos disponibles, con la finalidad de optimizar la gestión y garantizar la calidad del servicio.	
Dirección de operaciones de limpieza y mantenimiento	6 Especialización Universitaria	Director de servicios de limpieza y mantenimiento. 11200 Directores y gerentes generales 11200.010 Director general 11200.013 Director general de empresa 11200.022 Director general de organización de servicio social 11200.030 Gerente general	Dirigir operaciones de limpieza y mantenimiento, de acuerdo con los lineamientos organizacionales, con la finalidad de garantizar entornos funcionales, seguros y limpios.	CE01-4-SEPC-LIM-12191-E-012. Formular planes operativos de limpieza y mantenimiento de acuerdo con los lineamientos institucionales, las necesidades del entorno y los recursos disponibles. CE02-4-SEPC-LIM-12191-E-012. Organizar los recursos humanos, técnicos y logísticos teniendo en cuenta las prioridades operativas y las zonas asignadas. CE03-4-SEPC-LIM-12191-E-012. Coordinar las acciones entre los equipos internos y las áreas de apoyo según las exigencias de articulación y oportunidad del servicio.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Dirección de operaciones de limpieza y mantenimiento	6 Especialización Universitaria	12191 Directores y gerentes de limpieza y mantenimiento 12191.001 Director de departamento de limpieza 12191.002 Director de servicios de limpieza 12191.003 Gerente mantenimiento 14399 Otros gerentes y administradores de servicios no clasificados en otras ocupaciones 14399.010 Gerente servicios de aseo y limpieza	Dirigir operaciones de limpieza y mantenimiento, de acuerdo con los lineamientos organizacionales, con la finalidad de garantizar entornos funcionales, seguros y limpios.	CE04-4-SEPC-LIM-12191-E-012. Monitorear los indicadores del servicio de forma permanente de acuerdo con los criterios de desempeño, continuidad y confiabilidad del sistema. CE05-4-SEPC-LIM-12191-E-012. Implementar acciones de mejora continua en los procesos operativos teniendo en cuenta los resultados de la supervisión y las oportunidades identificadas.

Fuente: Elaboración propia. Equipo PNUD.2025

En la tabla 32 se relacionan las cualificaciones del subsector de Servicios funerarios con un total de siete cualificaciones, uno de nivel 1, tres de nivel 4, correspondientes a ETDH, uno de nivel 5 Técnico profesional y dos especializaciones universitarias.

Tabla 32. Cualificaciones Subsector de Servicios funerarios

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Operación de Cementeri	1 Técnico Laboral	Operador/a de Cementerio 93122 Obreros y operarios de cementerios 93122.001 Cavador de fosas 93122.002 Cavador de sepulturas 93122.003 Obrero de servicio funerario 93122.004 Obrero de servicios de parque cementerio 93122.005 Operario de cementerio	Realizar las actividades de disposición final de cuerpos y restos humanos, mantenimiento de áreas y atención a los usuarios de acuerdo con los protocolos del servicio, teniendo en cuenta las normativas vigentes, las condiciones del terreno y las solicitudes de las familias, con la finalidad de garantizar un servicio respetuoso, ordenado y digno en el manejo del cementerio.	CE01-1-SEPC-SSF-93122-E-001. Alistar los recursos y herramientas necesarias teniendo en cuenta la programación de servicios funerarios y las condiciones del área asignada. CE02-1-SEPC-SSF-93122-E-001. Ejecutar la disposición final de los restos humanos en bóvedas, osarios o fosas de acuerdo con los protocolos operativos, normas sanitarias y condiciones del terreno. CE03-1-SEPC-SSF-93122-E-001. Revisar el estado de conservación, limpieza y señalización de las áreas comunes del cementerio según los estándares de mantenimiento establecidos.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Operación de Cementeri	1 Técnico Laboral	93122.007 Operario de exhumación 93122.009 Operario de inhumación 93122.010 Operario de mantenimiento de cementerio 93122.011 Peón de excavación de tumbas 93122.012 Sepulturero Adaptado de las Norma SENA EFO 460601001	Realizar las actividades de disposición final de cuerpos y restos humanos, mantenimiento de áreas y atención a los usuarios de acuerdo con los protocolos del servicio, teniendo en cuenta las normativas vigentes, las condiciones del terreno y las solicitudes de las familias, con la finalidad de garantizar un servicio respetuoso, ordenado y digno en el manejo del cementerio.	CE04-1-SEPC-SSF-93122-E-001. Ajustar las rutinas de trabajo diario a partir de las observaciones realizadas en terreno y las recomendaciones de los supervisores o usuarios. CE05-1-SEPC-SSF-93122-E-001. Realizar labores de limpieza y mantenimiento en zonas comunes del cementerio, de acuerdo con las instrucciones recibidas y teniendo en cuenta las condiciones del terreno.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Tanatopraxia	4 Técnico Laboral	Tanatopractor/a 51631 Tanatopractores 51631.001 Amortajador 51631.002 Embalsamador 51631.003 Preparador fúnebre 51631.004 Tanatólogo 51631.005 Tanatopractor	Preservar el cuerpo de la persona fallecida de acuerdo con los protocolos técnicos y sanitarios y las condiciones del deceso, con la finalidad de garantizar una presentación digna y respetuosa para su despedida.	CE01-4-SEPC-SEF-51631-E-002. Organizar el procedimiento técnico de Tanatopraxia de acuerdo con el estado del cuerpo y los protocolos sanitarios vigentes.
				CE02-4-SEPC-SEF-51631-E-002. Ejecutar las técnicas de preservación y acondicionamiento teniendo en cuenta las solicitudes de los familiares y las normas de bioseguridad.
				CE03-4-SEPC-SEF-51631-E-002. Evaluar los resultados del proceso de Tanatopraxia según los estándares de calidad y dignidad en la presentación del cuerpo.
				CE04-4-SEPC-SEF-51631-E-002. Ajustar el procedimiento técnico de intervención de acuerdo con las observaciones realizadas durante la verificación del servicio.
				CE05-4-SEPC-SEF-51631-E-002. Documentar el proceso de Tanatopraxia en los registros establecidos, de acuerdo con los lineamientos institucionales y teniendo en cuenta las particularidades del procedimiento realizado.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Coordinación de servicios de atención funerarios	4 Técnico Laboral	Coordinación de Servicios Funerarios 51632 Coordinadores de servicios funerarios 51632.001 Asesor de servicios funerarios 51632.002 Coordinador de funeraria 51632.003 Coordinador logístico de servicios funerarios 51632.004 Líder de programación funeral 51632.005 Organizador de funeral 51632.006 Organizador de servicios funerarios 51632.007 Supervisor de servicios funerarios	Prestar servicios funerarios y de atención, de acuerdo con los protocolos establecidos, las particularidades de cada caso y el acompañamiento a las familias, con la finalidad de brindar un servicio respetuoso, humano y oportuno.	CE01-4-SEPC-SEF-51632-E-003. Organizar la prestación del servicio funerario según las necesidades del caso, los protocolos establecidos y los recursos disponibles.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Coordinación de servicios de atención funerarios	4 Técnico Laboral	51633 Personal de servicios funerarios 51633.001 Auxiliar de funeraria 51633.002 Auxiliar de morgue 51633.003 Auxiliar de servicios de velación 51633.004 Auxiliar en servicios funerarios 51633.005 Ayudante de funeraria 51633.006 Ayudante de pompas fúnebres 42220 Empleados de centros de llamadas 42220.001 Agente contact center cobranzas 42220.002 Agente de call center cobranzas	Prestar servicios funerarios y de atención, de acuerdo con los protocolos establecidos, las particularidades de cada caso y el acompañamiento a las familias, con la finalidad de brindar un servicio respetuoso, humano y oportuno.	CE02-4-SEPC-SEF-51632-E-003. Ejecutar las actividades funerarias y de atención al usuario de acuerdo con las instrucciones recibidas, las características del servicio y las condiciones emocionales de las familias.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Coordinación de servicios de atención funerarios	4 Técnico Laboral	42220.003 Agente de contact center 42220.004 Asesor call center 42220.005 Asesor contact center 42220.006 Auxiliar de centro de llamadas 42220.007 Auxiliar de información al cliente centro de llamadas 42220.008 Consultor de call center 42220.009 Entrenador de centro de contacto 42220.010 Entrenador telefónico	Prestar servicios funerarios y de atención, de acuerdo con los protocolos establecidos, las particularidades de cada caso y el acompañamiento a las familias, con la finalidad de brindar un servicio respetuoso, humano y oportuno.	CE03-4-SEPC-SEF-51632-E-003. Revisar el cumplimiento de los procedimientos del servicio funerario teniendo en cuenta los estándares de calidad, los tiempos de atención y las observaciones registradas.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Coordinación de servicios de atención funerarios	4 Técnico Laboral	42220.011 Operador de centro de llamadas 42220.012 Operador de conmutador 42220.013 Tele operador de línea de ayuda Adaptado de las Normas SENA EFO 46060 1003Adaptado de las Norma SENA EFO 460601004	Prestar servicios funerarios y de atención, de acuerdo con los protocolos establecidos, las particularidades de cada caso y el acompañamiento a las familias, con la finalidad de brindar un servicio respetuoso, humano y oportuno.	CE04-4-SEPC-SEF-51632-E-003. Ajustar las acciones del servicio funerario de acuerdo con los resultados observados, los comentarios de los usuarios y las directrices institucionales. CE05-4-SEPC-SEF-51632-E-003. Coordinar las acciones del equipo operativo durante la prestación del servicio funerario, de acuerdo con la programación definida, los roles asignados y las condiciones específicas del caso.
Apoyo a servicios funerarios	4 Técnico Laboral	Auxiliar de Servicios Funerarios 51633 Personal de servicios funerarios 51633.001 Auxiliar de funeraria 51633.002 Auxiliar de morgue	Brindar apoyo técnico y operativo en los procesos funerarios, de acuerdo con los protocolos institucionales y las condiciones del servicio, con el fin de garantizar una atención digna, respetuosa y oportuna a los deudos y al cuerpo.	CE01-4-SEPC-SEF-51633-E-004. Organizar los recursos necesarios para la prestación del servicio funerario, de acuerdo con los lineamientos operativos y teniendo en cuenta el tipo de servicio solicitado. CE02-4-SEPC-SEF-51633-E-004. Realizar actividades de apoyo en el alistamiento del cuerpo y los implementos funerarios, de acuerdo con las instrucciones del personal técnico y teniendo en cuenta los protocolos establecidos.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Apoyo a servicios funerarios	4 Técnico Laboral	51633.003 Auxiliar de servicios de velación 51633.004 Auxiliar en servicios funerarios 51633.005 Ayudante de funeraria 51633.006 Ayudante de pompas fúnebres	Brindar apoyo técnico y operativo en los procesos funerarios, de acuerdo con los protocolos institucionales y las condiciones del servicio, con el fin de garantizar una atención digna, respetuosa y oportuna a los deudos y al cuerpo.	CE03-4-SEPC-SEF-51633-E-004. Ejecutar tareas logísticas del servicio funerario, según las indicaciones del equipo responsable y en relación con las condiciones del entorno.
				CE04-4-SEPC-SEF-51633-E-004. Verificar el estado de los insumos, equipos y zonas de servicio, en función de los estándares mínimos establecidos y según las condiciones del entorno.
				CE05-4-SEPC-SEF-51633-E-004. Ajustar las tareas operativas del servicio funerario, de acuerdo con las observaciones registradas y en relación con las recomendaciones del equipo.
Operación de horno crematorio.	5 Tecnólogo Nivel	Operador/a de Horno Crematorio 31322 Operadores de incineradores, de hornos crematorios y de rellenos sanitarios	Realizar el proceso de cremación de cuerpos humanos de acuerdo con los protocolos técnicos y normativos establecidos, teniendo en cuenta las condiciones del cuerpo y las solicitudes de los familiares, con la finalidad de garantizar una disposición final respetuosa, segura y eficiente.	CE01-5-SEPC-SEF-31322-E-005. Preparar el horno crematorio según las condiciones físicas del equipo y las indicaciones del servicio
				CE02-5-SEPC-SEF-31322-E-005. Realizar la cremación de acuerdo con los procedimientos técnicos establecidos en el sitio de trabajo.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Operación de horno crematorio.	5 Tecnólogo Nivel	31322.006 Operador de horno crematorio 31322.019 Operario de cremación 31322.020 Operario de horno crematorio	Realizar el proceso de cremación de cuerpos humanos de acuerdo con los protocolos técnicos y normativos establecidos, teniendo en cuenta las condiciones del cuerpo y las solicitudes de los familiares, con la finalidad de garantizar una disposición final respetuosa, segura y eficiente.	CE03-5-SEPC-SEF-31322-E-005. Garantizar el funcionamiento del horno teniendo en cuenta las señales visibles y el comportamiento del equipo.
				CE04-5-SEPC-SEF-31322-E-005. Ajustar las acciones operativas según los cambios detectados durante el proceso de cremación.
				CE05-5-SEPC-SEF-31322-E-005. Realizar la carga del horno crematorio con base en las condiciones técnicas del equipo y de acuerdo con los protocolos de bioseguridad y dignidad establecidos.
Diseño y planificación de Servicios Funerarios	6 Especialización Universitaria	Director de Diseño y Análisis de Servicios Funerarios 21634 Diseñadores de servicios 21634.004 Desarrollador de portafolios y propuestas de valor	Diseñar y analizar los servicios funerarios, de acuerdo con los lineamientos estratégicos de la organización, las necesidades de los usuarios y las tendencias del sector, con la finalidad de optimizar la oferta de servicios y garantizar una atención integral y de calidad.	CE01-6-SEPC-SEF-21634-E-006. Estructurar la propuesta de servicios funerarios teniendo en cuenta los lineamientos estratégicos de la organización y la diversidad sociocultural de la comunidad.
				CE02-6-SEPC-SEF-21634-E-006. Organizar los componentes del servicio propuesto de acuerdo con los recursos disponibles y las políticas institucionales

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Diseño y planificación de Servicios Funerarios	6 Especialización Universitaria	21634.007 Diseñador de experiencias de servicio 21634.011 Diseñador de servicios para la innovación social 21634.017 Diseñador de servicios 24210.001 Analista administrativo 24210.002 Analista de clima y cultura organizacional 24210.005 Analista de cultura organizacional 24210.006 Analista de desarrollo organizacional 24210.007 Analista de gestión	Diseñar y analizar los servicios funerarios, de acuerdo con los lineamientos estratégicos de la organización, las necesidades de los usuarios y las tendencias del sector, con la finalidad de optimizar la oferta de servicios y garantizar una atención integral y de calidad.	CE03-6-SEPC-SEF-21634-E-006. Evaluar el funcionamiento y aceptación del servicio estructurado según los indicadores de calidad, oportunidad e impacto definidos por la organización

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Diseño y planificación de Servicios Funerarios	6 Especialización Universitaria	24210.016 Consultor de gestión 24210.019 Consultor organizacional 24210.020 Especialista en eficiencia empresarial 24210.021 Facilitador de calidad 24210.023 Profesional de diseño y desarrollo organizacional 24210.025 Analista de prospectiva e innovación empresarial	Diseñar y analizar los servicios funerarios, de acuerdo con los lineamientos estratégicos de la organización, las necesidades de los usuarios y las tendencias del sector, con la finalidad de optimizar la oferta de servicios y garantizar una atención integral y de calidad.	CE04-6-SEPC-SEF-21634-E-006. Ajustar los componentes del modelo de servicio funerario de acuerdo con los hallazgos de la evaluación y los cambios en el entorno institucional y sectorial CE05-6-SEPC-SEF-21634-E-006. Coordinar la implementación piloto del servicio funerario diseñado, según los lineamientos establecidos, la disponibilidad de recursos y las condiciones específicas del grupo focal seleccionado.
Dirección de operaciones de Servicios Funerario	6 Especialización Universitaria	Director de servicios funerarios 11200 Directores y gerentes generales	Dirigir los servicios funerarios, de acuerdo con la normatividad vigente y los protocolos institucionales, las necesidades de las familias y las características del servicio, con la finalidad de garantizar una atención digna, oportuna y respetuosa.	CE01-6-SEPC-SEF-11200-E-007. Diseñar el sistema de prestación de los servicios funerarios según los requerimientos normativos, los protocolos institucionales y las características de la comunidad atendida.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Dirección de operaciones de Servicios Funerario	6 Especialización Universitaria	11200.010 Director general 11200.013 Director general de empresa 11200.022 Director general de organización de servicio social 11200.030 Gerente general 12199 Directores y gerentes de administración y servicios no clasificados en otras ocupaciones 12199.002 Director administrativo 12199.005 Director de servicios a empresas 12199.007 Director de servicios corporativos	Dirigir los servicios funerarios, de acuerdo con la normatividad vigente y los protocolos institucionales, las necesidades de las familias y las características del servicio, con la finalidad de garantizar una atención digna, oportuna y respetuosa.	CE02-6-SEPC-SEF-11200-E-007. Coordinar la ejecución de los servicios funerarios de acuerdo con el sistema diseñado, los recursos disponibles y las necesidades expresadas por las familias usuarias.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Dirección de operaciones de Servicios Funerario	6 Especialización Universitaria	14399 Otros gerentes y administradores de servicios no clasificados en otras ocupaciones 14399.007 Gerente de servicios personales 14399010 Gerente servicios de aseo y limpieza	Dirigir los servicios funerarios, de acuerdo con la normatividad vigente y los protocolos institucionales, las necesidades de las familias y las características del servicio, con la finalidad de garantizar una atención digna, oportuna y respetuosa.	CE03-6-SEPC-SEF-11200-E-007. Verificar el cumplimiento de los procedimientos y estándares del servicio funerario teniendo en cuenta los indicadores establecidos, la retroalimentación de los usuarios y los reportes operativos.
				CE04-6-SEPC-SEF-11200-E-007 Ajustar los procesos de dirección del servicio funerario en función de los hallazgos del seguimiento, las recomendaciones institucionales y los cambios en la normatividad aplicable
				CE05-6-SEPC-SEF-11200-E-007. Supervisar la implementación de los protocolos operativos en la prestación de los servicios funerarios, de acuerdo con las funciones asignadas al equipo, las condiciones del entorno y las particularidades del caso.

Fuente: Elaboración propia. Equipo PNUD.2025

En la tabla 33 se relacionan las cualificaciones del subsector de Belleza y Asesoría de imagen con un total de ocho cualificaciones, seis de nivel 4 y dos especializaciones universitarias.

Tabla 33. Cualificaciones Subsector de Belleza y Asesoría de Imagen

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Peluquería y estilismo	4 Técnico Laboral	Peluquero 51410. Peluqueros 51410.002 Consultor en cuidado del cabello 51410.003 Especialista en cuidado del cabello 51410.004 Estilista 51410.005 Estilista de cabello 51410.006 Estilista integral 51410.007 Peinador de cabello	Brindar servicios de cuidado, transformación y embellecimiento del cabello, de acuerdo con las normas de bioseguridad y protocolos técnicos establecidos, con el fin de satisfacer las necesidades estéticas y de bienestar del cliente.	CE01-4-SEPC-BEA-51410-E-001. Identificar el estado del cuero cabelludo y la estructura capilar del cliente teniendo en cuenta su historial, necesidades estéticas, condiciones de salud y bienestar del usuario.
				CE02-4-SEPC-BEA- 51410-E-001. Preparar el espacio de trabajo y seleccionar técnicas, herramientas y productos cosméticos de acuerdo con el diagnóstico capilar realizado, protocolos técnicos establecidos y normas de bioseguridad vigentes.
				CE03-4-SEPC-BEA- 51410-E-001. Realizar rutinas de corte y peinado de acuerdo con las técnicas de estilismo, las características del cabello del cliente y las normas de bioseguridad vigentes.
				CE04-4-SEPC-BEA- 51410-E-001. Ejecutar procedimientos de coloración, transformación (temporal o permanente) y tratamiento capilar teniendo en cuenta el tipo de producto, las reacciones fisiológicas del cliente, y las normas vigentes de higiene y seguridad.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Peluquería y estilismo	4 Técnico Laboral	51410.008 Peinador de peluca 51410.009 Peluquero 51410.011 Peluquero colorista 51410.012 Peluquero estilista 51410.013 Peluquero integral	Brindar servicios de cuidado, transformación y embellecimiento del cabello, de acuerdo con las normas de bioseguridad y protocolos técnicos establecidos, con el fin de satisfacer las necesidades estéticas y de bienestar del cliente.	CE05-4-SEPC-BEA-51410-E-001. Evaluar el resultado obtenido en el cabello del cliente a partir de los criterios técnicos de calidad y la satisfacción expresada durante y después del servicio. CE06-4-SEPC-BEA-51410-E-001. Proponer acciones de promoción y difusión de servicios en canales digitales y físicos, de acuerdo con las características del público objetivo, las tendencias del mercado local y la identidad del establecimiento.
Barbería	4 Técnico Laboral	Barbero 51410. Peluqueros 51410.001 Barbero 51410.010 Peluquero barbero	Brindar servicios de corte, color, arreglo del cabello y vello facial de acuerdo con las tendencias estéticas actuales, las preferencias del cliente y las normas de higiene y bioseguridad, con el fin de contribuir a la imagen personal, el bienestar y la satisfacción del usuario. Revisión de norma EFO_460602001_1_U Peluqueros (SENA)	CE01-4-SEPC-BEA-51410-E-002. Determinar las características faciales, capilares y estéticas del usuario teniendo en cuenta sus necesidades estéticas, criterios de visagismo e higiene capilar. CE02-4-SEPC-BEA-51410-E-002. Preparar el espacio de trabajo y seleccionar técnicas, herramientas y productos capilares, de acuerdo con el diagnóstico realizado, los protocolos técnicos establecidos y normas de bioseguridad vigentes.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Barbería	4 Técnico Laboral	Barbero 51410. Peluqueros 51410.001 Barbero 51410.010 Peluquero barbero	Brindar servicios de corte, color, arreglo del cabello y vello facial de acuerdo con las tendencias estéticas actuales, las preferencias del cliente y las normas de higiene y bioseguridad, con el fin de contribuir a la imagen personal, el bienestar y la satisfacción del usuario. Revisión de norma EFO_460602001_1_U Peluqueros (SENA)	CE03-4-SEPC-BEA-51410-E-002. Efectuar el corte, coloración del cabello y arreglo del vello facial según las técnicas definidas, preferencias del usuario y las normas de bioseguridad vigentes.
				CE04-4-SEPC-BEA-51410-E-002. Verificar la calidad del resultado y la satisfacción del cliente a partir de los criterios técnicos de calidad y la satisfacción expresada durante y después del servicio.
				CE05-4-SEPC-BEA-51410-E-002. Ofrecer recomendaciones para la producción de contenido digital o físico de acuerdo con los intereses del público objetivo, las tendencias del mercado y la identidad del establecimiento.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Cuidado estético de manos y pies	4 Técnico Laboral	Manicurista y pedicuristas 51421. Manicuristas y pedicuristas	Embellecer, acondicionar y aplicar terapias de bienestar para las uñas de manos y pies, teniendo en cuenta las condiciones de higiene, salud y preferencias del cliente, con el propósito de contribuir a la presentación personal, el bienestar y la autoestima. Revisión de norma EFO_460602002_1_U Manicuristas y Pedicuristas (SENA)	CE01-4-SEPC-BEA-51421-E-003. Determinar las condiciones estéticas, patológicas y de salud de manos, pies y uñas del usuario, teniendo en cuenta su historial, estilo de vida, condiciones visibles y necesidades expresadas.
				CE02-4-SEPC-BEA-51421-E-003. Diseñar el servicio de cuidado, embellecimiento o transformación estética de las uñas, de acuerdo con el diagnóstico inicial, las preferencias del usuario y el uso de herramientas digitales para la asesoría de imagen.
				CE03-4-SEPC-BEA-51421-E-003. Desarrollar rutinas de embellecimiento y decoración en uñas de manos y pies, según el diseño establecido, los protocolos y las normas de bioseguridad vigentes.
				CE04-4-SEPC-BEA-51421-E-003. Ejecutar rutinas de higiene, acondicionamiento y terapias de bienestar en manos y pies de acuerdo con el plan definido, las técnicas indicadas y las normas de bioseguridad vigentes.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Cuidado estético de manos y pies	4 Técnico Laboral	51421.001 Manicurista 51421.002 Manicurista de tratamientos cosméticos para manos y pies 51421.003 Manicurista de uñas artificiales 51421.004 Manicurista pedicuristas 51421.005 Pedicuristas	Embellecer, acondicionar y aplicar terapias de bienestar para las uñas de manos y pies, teniendo en cuenta las condiciones de higiene, salud y preferencias del cliente, con el propósito de contribuir a la presentación personal, el bienestar y la autoestima. Revisión de norma EFO_460602002_1_U Manicuristas y Pedicuristas (SENA)	CE05-4-SEPC-BEA-51421-E-003. Ajustar las recomendaciones, de acuerdo con los criterios técnicos de calidad, el bienestar del usuario y el análisis del estado final de las estructuras tratadas.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Maquillaje social	4 Técnico Laboral	Maquillador 51423. Maquilladores 51423.007 Maquillador 51421.017 Asistente de maquillaje y peinados	Realizar maquillaje facial y peinados de acuerdo con las técnicas de visagismo, colorimetría, sus preferencias, el tipo de evento y las tendencias actuales, con el fin de realzar la imagen, fortalecer la autoestima y lograr una apariencia armónica y adecuada al contexto social. Revisión de norma EFO_460602003_1_U Maquilladores y esteticistas (SENA)	CE01-4-SEPC-BEA-51423-E-004. Identificar la morfología del rostro y rasgos del usuario, teniendo en cuenta sus condiciones físicas, necesidades estéticas y ocasión del maquillaje y peinado.
				CE02-4-SEPC-BEA-51423-E-004. Diseñar la propuesta de maquillaje y peinado de acuerdo con el análisis facial, la asesoría de imagen, las preferencias del usuario y las tendencias actuales.
				CE03-4-SEPC-BEA-51423-E-004. Realizar maquillaje o peinado, de acuerdo con la propuesta previamente definida, los protocolos técnicos y las normas de bioseguridad vigentes.
				CE04-4-SEPC-BEA-51423-E-004. Evaluar el resultado del maquillaje o peinado y ajustar recomendaciones, de acuerdo con los criterios técnicos de calidad, la percepción del usuario y las condiciones cutáneas posteriores.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Maquillaje social	4 Técnico Laboral	Maquillador 51423. Maquilladores 51423.007 Maquillador 51421.017 Asistente de maquillaje y peinados	Realizar maquillaje facial y peinados de acuerdo con las técnicas de visagismo, colorimetría, sus preferencias, el tipo de evento y las tendencias actuales, con el fin de realzar la imagen, fortalecer la autoestima y lograr una apariencia armónica y adecuada al contexto social. Revisión de norma EFO_460602003_1_U Maquilladores y esteticistas (SENA)	CE05-4-SEPC-BEA-51423-E-004. Proponer acciones de promoción, comercialización y alianzas estratégicas del servicio de maquillaje según las tendencias del mercado, marca personal y la propuesta de valor centrada en el bienestar.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Asesoría de imagen	4 Técnico Laboral	Asesor de imagen 51424. Asesores de imagen 51424.001 Asesor de belleza 51424.002 Asesor de imagen 51242.003 Consultor en asesoría de imagen 51424.004 Personal shopper	Asesorar y orientar al usuario en su imagen personal integral de acuerdo con las características físicas, profesionales y sociales del usuario, con el fin de prestar un servicio de calidad, mejorar las condiciones de bienestar y ofrecer un servicio funcional. Revisión de norma EFO_460602005_1_U Asesores de imagen y Asesores integrales de imagen (SENA)	CE01-4-SEPC-BEA-51424-E-005. Determinar las características personales, físicas y contextuales del usuario, de acuerdo con sus necesidades de imagen, estilo de vida y proyección personal.
				CE02-4-SEPC-BEA-51424-E-005. Diseñar propuestas integrales y funcionales de imagen personal o profesional, teniendo en cuenta el diagnóstico realizado, las tendencias y los objetivos del usuario, su bienestar y la coherencia entre imagen interna y externa.
				CE03-4-SEPC-BEA-51424-E-005. Implementar acciones de asesoría integral y funcional de imagen en aspectos estéticos, comunicativos y de vestuario, según la propuesta definida y la identidad del usuario, promoviendo su bienestar, seguridad y autenticidad.
				CE04-4-SEPC-BEA-51424-E-005. Evaluar el impacto de la asesoría de imagen en la percepción del usuario y su entorno, a partir del análisis de resultados, la retroalimentación recibida y el bienestar generado.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Asesoría de imagen	4 Técnico Laboral	Asesor de imagen 51424. Asesores de imagen 51424.001 Asesor de belleza 51424.002 Asesor de imagen 51242.003 Consultor en asesoría de imagen 51424.004 Personal shopper	Asesorar y orientar al usuario en su imagen personal integral de acuerdo con las características físicas, profesionales y sociales del usuario, con el fin de prestar un servicio de calidad, mejorar las condiciones de bienestar y ofrecer un servicio funcional. Revisión de norma EFO_460602005_1_U Asesores de imagen y Asesores integrales de imagen (SENA)	CE05-4-SEPC-BEA-51424-E-005. Proponer estrategias de promoción y posicionamiento del servicio de asesoría de imagen, de acuerdo con el portafolio, identidad profesional, canales digitales, fidelización y bienestar integral.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Cosmetología y estética integral	4 Técnico Laboral	Cosmetólogo y esteticista 51422. Cosmetólogos esteticistas 51422.002 Consultor de belleza 51422.004 Cosmetólogo 51422.005 Cosmetólogo esteticista 51422.006 Especialista en tratamientos de belleza 51422.007 Esteticista 51422.008 Masajista 51422.009 Terapeuta de belleza	Realizar procedimientos integrales de cuidado estético facial, corporal y depilación de acuerdo con el diagnóstico individualizado, necesidades del usuario, los protocolos de bioseguridad establecidos y la normativa vigente, con el fin de mejorar la apariencia, prevenir alteraciones estéticas o salud y contribuir al bienestar integral del individuo.	CE01-4-SEPC-BEA-51422-E-006. Identificar las condiciones estéticas de la piel y de bienestar del usuario, de acuerdo con la ficha técnica de productos y equipos, la evaluación visual y táctil mediante semiología estética, y las necesidades manifestadas.
				CE02-4-SEPC-BEA-51422-E-006. Mejorar la condición estética de los tejidos tegumentarios mediante procedimientos cosmetológicos no invasivos, valoración realizada, técnicas manuales, productos cosméticos, aparatología y las normas de bioseguridad vigentes.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Cosmetología y estética Integral	4 Técnico Laboral	51429. Otras ocupaciones elementales de los servicios no clasificados en otras ocupaciones 51429.001 Auxiliar de baño turco 51429.002 Auxiliar de baños sauna y vapor 51429.003 Auxiliar de Sauna 51429.004 Auxiliar de spa	Realizar procedimientos integrales de cuidado estético facial, corporal y depilación de acuerdo con el diagnóstico individualizado, necesidades del usuario, los protocolos de bioseguridad establecidos y la normativa vigente, con el fin de mejorar la apariencia, prevenir alteraciones estéticas o salud y contribuir al bienestar integral del individuo.	CE03-4-SEPC-BEA-51422-E-006. Prestar servicios de bienestar y spa de acuerdo con protocolos establecidos, normatividad vigente, principios de bioseguridad y expectativas del usuario. CE04-4-SEPC-BEA-51422-E-006. Realizar actividades de cuidado cosmetológico pre y postoperatorio, según las indicaciones médicas, las necesidades estéticas identificadas y los protocolos de atención establecidos. CE05-4-SEPC-BEA-51422-E-006. Proponer estrategias de promoción, comercialización y gestión flexible de los servicios estéticos, de acuerdo con las tendencias del mercado, el comportamiento del cliente y los objetivos del establecimiento.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Diseño de servicios de belleza y afines	6 Especialización universitaria	Diseñador de servicios 21634. Diseñadores de servicios 21634.017 Diseñador de servicios 33411. Supervisores administrativos 33411.002 Coordinador Administrativo	Diseñar experiencias y portafolios de servicios para establecimientos de belleza de acuerdo con las expectativas del mercado, los lineamientos del modelo de negocio, las capacidades del equipo, las necesidades y preferencias de los usuarios, con el fin de aumentar la competitividad del negocio y optimizar la experiencia del cliente.	CE01-6-SEPC-BEA-21634-E-007. Establecer servicios, procedimientos técnicos y experiencias de atención, de acuerdo con las tendencias del sector, las necesidades del mercado, las expectativas de los usuarios y los objetivos organizacionales.
				CE02-6-SEPC-BEA-21634-E-007. Implementar propuestas de diseño de servicios, teniendo en cuenta los lineamientos técnicos definidos, la viabilidad operativa y las necesidades del cliente.
				CE03-6-SEPC-BEA-21634-E-007. Monitorear la implementación de los servicios diseñados, de acuerdo con los criterios de calidad, el desempeño del equipo y la percepción del cliente.
				CE04-6-SEPC-BEA-21634-E-007. Ajustar los servicios ofrecidos, de acuerdo con los resultados evaluados, los cambios del entorno, las percepciones del usuario y las oportunidades de mejora identificadas.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Diseño de servicios de belleza y afines	6 Especialización universitaria	Diseñador de servicios 21634. Diseñadores de servicios 21634.017 Diseñador de servicios 33411. Supervisores administrativos 33411.002 Coordinador Administrativo	Diseñar experiencias y portafolios de servicios para establecimientos de belleza de acuerdo con las expectativas del mercado, los lineamientos del modelo de negocio, las capacidades del equipo, las necesidades y preferencias de los usuarios, con el fin de aumentar la competitividad del negocio y optimizar la experiencia del cliente.	CE05-6-SEPC-BEA-21634-E-007. Coordinar la prestación de los servicios de acuerdo con los estándares de calidad definidos, las normas de bioseguridad y las necesidades de los usuarios
Administración de establecimientos de belleza	6 Especialización universitaria	Administrador de establecimientos de belleza 11200. Directores y gerentes generales 11200.010 Director general 11200.013 Director general de empresa	Dirigir la operación integral del establecimiento de belleza de acuerdo con los objetivos estratégicos del negocio, las políticas internas, las necesidades y tendencias del mercado, así como la normativa aplicable y la experiencia del cliente, con el fin de garantizar la rentabilidad, su posicionamiento competitivo y el bienestar del usuario.	CE01-6-SEPC-BEA-14200-E-008. Planificar la operación y estructura del establecimiento de belleza de acuerdo con el portafolio de servicios, los recursos disponibles y las políticas institucionales. CE02-6-SEPC-BEA-14200-E-008. Coordinar al equipo de trabajo teniendo en cuenta los perfiles profesionales, las funciones asignadas y los estándares de servicio de belleza definidos.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Administración de establecimientos de belleza	6 Especialización universitaria	11200.022 Director general de organización de servicio social 11200.030 Gerente General 14200. Gerentes de comercios al por mayor y al por menor 14200.008 Administrador de sala de belleza 14312. Directores y gerentes de recreación, actividad física y deportes 14312.013 Gerente centro de estética	Dirigir la operación integral del establecimiento de belleza de acuerdo con los objetivos estratégicos del negocio, las políticas internas, las necesidades y tendencias del mercado, así como la normativa aplicable y la experiencia del cliente, con el fin de garantizar la rentabilidad, su posicionamiento competitivo y el bienestar del usuario.	CE03-6-SEPC-BEA-14200-E-008. Formular políticas financieras, de mercadeo y recursos físicos según las necesidades del servicio, el posicionamiento estratégico del establecimiento y las tendencias del mercado de belleza y afines.
				CE04-6-SEPC-BEA-14200-E-008. Gestionar los procesos administrativos, financieros y operativos del establecimiento, de acuerdo con los objetivos del negocio, la normatividad vigente y los resultados obtenidos.
				CE05-6-SEPC-BEA-14200-E-008. Impulsar estrategias de posicionamiento, comercialización y alianzas estratégicas del establecimiento, de acuerdo con el análisis del mercado, las tendencias del sector de belleza y la propuesta de valor.

Fuente: Elaboración propia. Equipo PNUD.2025

En la tabla 34 se relacionan las cualificaciones del subsector de Cuidado de animales de compañía con un total de seis cualificaciones, cuatro de nivel 4 correspondientes a ETDH, y dos especializaciones universitarias correspondiente a educación superior.

Tabla 34. Cualificaciones Subsector de Cuidado de animales de compañía

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Grooming de animales de compañía	4 Técnico Laboral	Estilista de animales de compañía. 51460. Cuidadores de animales 51460.027 Estilista de mascotas	Realizar procedimientos estéticos y embellecimiento de animales de compañía de acuerdo con las características físicas y comportamentales del animal, buenas prácticas de bienestar del animal, técnicas estéticas, con el fin de mejorar su apariencia, prevenir afecciones relacionadas con la higiene y contribuir a su bienestar y calidad de vida.	CE01-4-SEPC-CUA-51460-E-001. Recolectar información sobre las condiciones físicas y estéticas del animal de compañía teniendo en cuenta su comportamiento, características visibles y referencias suministradas por el profesional responsable en una lista de chequeo.
				CE02-4-SEPC-CUA-51460-E-001. Ejecutar procedimientos de cuidado, higiene, corte, peinado o embellecimiento del animal de compañía, de acuerdo con los protocolos técnicos, normas de bioseguridad y prácticas de bienestar animal.
				CE03-4-SEPC-CUA-51460-E-001. Evaluar los resultados del servicio prestado según el estado final del animal, el cumplimiento de los objetivos estéticos funcionales y buenas prácticas de bienestar animal.
				CE04-4-SEPC-CUA-51460-E-001. Ajustar procedimientos estéticos, herramientas y recomendaciones aplicadas teniendo en cuenta las observaciones del proceso, el comportamiento del animal y las buenas prácticas del sector.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Grooming de animales de compañía	4 Técnico Laboral	Estilista de animales de compañía. 51460. Cuidadores de animales 51460.027 Estilista de mascotas	Realizar procedimientos estéticos y embellecimiento de animales de compañía de acuerdo con las características físicas y comportamentales del animal, buenas prácticas de bienestar del animal, técnicas estéticas, con el fin de mejorar su apariencia, prevenir afecciones relacionadas con la higiene y contribuir a su bienestar y calidad de vida.	CE05-4-SEPC-CUA-51460-E-001. Promover el servicio, registrar información relevante y orientar al cuidador principal teniendo en cuenta los canales físicos o digitales y la fidelización.
Manejo y Adiestramiento funcional de animales de compañía	4 Técnico Laboral	Especialista en manejo y adiestramiento funcional de animales 51460. Cuidadores de animales 51460.001 Adiestrador de perros 51460.026 Entrenador de perros 51460.028 Guía animal	Adiestrar y socializar animales de compañía de acuerdo con los objetivos funcionales, el vínculo con el usuario, las características individuales del animal, normas y políticas de bienestar animal vigente, con el fin de facilitar su adaptación, desempeño y convivencia armónica en diversos entornos.	CE01-4-SEPC-CUA-51460-E-002. Diseñar el plan de adiestramiento individual del animal de acuerdo con los objetivos funcionales establecidos, buenas prácticas de bienestar animal y las características de comportamiento observadas. CE02-4-SEPC-CUA-51460-E-002. Implementar técnicas de adiestramiento y socialización del animal teniendo en cuenta los principios de bienestar animal y las condiciones del entorno.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Manejo y Adiestramiento funcional de animales de compañía	4 Técnico Laboral	Especialista en manejo y adiestramiento funcional de animales 51460. Cuidadores de animales 51460.001 Adiestrador de perros 51460.026 Entrenador de perros 51460.028 Guía animal	Adiestrar y socializar animales de compañía de acuerdo con los objetivos funcionales, el vínculo con el usuario, las características individuales del animal, normas y políticas de bienestar animal vigente, con el fin de facilitar su adaptación, desempeño y convivencia armónica en diversos entornos.	CE03-4-SEPC-CUA-51460-E-002. Ejecutar ejercicios de exposición controlada del animal a otros estímulos sociales y ambientales según el plan trazado y el nivel de respuesta del animal.
				CE04-4-SEPC-CUA-51460-E-002. Evaluar el progreso del proceso de adiestramiento a partir del comportamiento observado, el análisis de datos registrados (físicos o digitales) y la retroalimentación del tutor.
				CE05-4-SEPC-CUA-51460-E-002. Ajustar las estrategias de adiestramiento y socialización del animal según los resultados obtenidos, las recomendaciones del profesional especializado y las buenas prácticas de bienestar animal.
				CE06-4-SEPC-CUA-51460-E-002. Ejecutar rutinas de adiestramiento funcional según los requerimientos de intervenciones asistidas con animales de apoyo y las orientaciones del profesional responsable.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Paseo de caninos	4 Técnico Laboral	Paseadores caninos. 51460. Cuidadores de animales 51460.029 Paseadores caninos	Realizar actividades de paseo y ejercicio de perros teniendo en cuenta las indicaciones del propietario, las condiciones del entorno, su comportamiento, necesidades fisiológicas y emocionales, con el fin de contribuir a su bienestar integral y mejorar sus condiciones de vida.	CE01-4-SEPC-CUA-51460-E-003. Seleccionar la ruta de paseo adecuada teniendo en cuenta las condiciones del entorno, el bienestar del canino, el clima, el comportamiento del perro y recomendaciones profesionales.
				CE02-4-SEPC-CUA-51460-E-003. Ejecutar rutinas de paseo, socialización y manejo en vía pública, teniendo en cuenta el entorno, las condiciones individuales del perro y los protocolos de seguridad.
				CE03-4-SEPC-CUA-51460-E-003. Registrar las observaciones del paseo y ejercicio teniendo en cuenta el comportamiento del perro, su interacción con el entorno y los cambios físicos identificados.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Paseo de caninos	4 Técnico Laboral	Paseadores caninos. 51460. Cuidadores de animales 51460.029 Paseadores caninos	Realizar actividades de paseo y ejercicio de perros teniendo en cuenta las indicaciones del propietario, las condiciones del entorno, su comportamiento, necesidades fisiológicas y emocionales, con el fin de contribuir a su bienestar integral y mejorar sus condiciones de vida.	CE04-4-SEPC-CUA-51460-E-003. Ajustar las estrategias de paseo, manejo o interacción según la evolución del perro, las recomendaciones del profesional especializado y los objetivos establecidos 4por el tutor. CE05-4-SEPC-CUA-51460-E-003. Implementar acciones de comunicación y promoción del servicio teniendo en cuenta herramientas digitales, modelos flexibles de atención y buenas prácticas de bienestar.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Cuidado de animales de compañía	4 Técnico Laboral	Cuidador de animales de compañía. 51460. Cuidadores de animales 51460.002 Asistente calificado de perrera 51460.007 Auxiliar de perrera 51460.012 Capturador de perros 51460.014 Cuidador animales 51460.018 Cuidador de animales y mascotas 51460.021 Cuidador de perrera 51640.030 Trabajador cuidado de animales	Brindar atención básica, acompañamiento y apoyo al cuidado diario de animales de compañía de acuerdo con las rutinas establecidas y las necesidades específicas de cada animal, con el fin de promover su bienestar, prevenir riesgos y fortalecer el vínculo con sus cuidadores.	CE01-4-SEPC-CUA-51460-E-004. Observar las condiciones físicas, emocionales y comportamentales del animal de compañía, de acuerdo con su historia, observación inicial y protocolos de bienestar animal. CE02-4-SEPC-CUA-51460-E-004. Ejecutar rutinas de cuidado, manejo y atención primaria del animal de compañía, teniendo en cuenta las condiciones individuales, los protocolos técnicos, las buenas prácticas de bienestar animal y el entorno.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Cuidado de animales de compañía	4 Técnico Laboral	Cuidador de animales de compañía. 51460. Cuidadores de animales 51460.002 Asistente calificado de perrera 51460.007 Auxiliar de perrera 51460.012 Capturador de perros 51460.014 Cuidador animales 51460.018 Cuidador de animales y mascotas 51460.021 Cuidador de perrera 51640.030 Trabajador cuidado de animales	Brindar atención básica, acompañamiento y apoyo al cuidado diario de animales de compañía de acuerdo con las rutinas establecidas y las necesidades específicas de cada animal, con el fin de promover su bienestar, prevenir riesgos y fortalecer el vínculo con sus cuidadores.	CE03-4-SEPC-CUA-51460-E-004. Apoyar la higiene básica del animal y del entorno inmediato según los protocolos establecidos por el superior inmediato y las condiciones del espacio físico. CE04-4-SEPC-CUA-51460-E-004. Ejecutar rutinas de alimentación y suministro de agua de acuerdo con los protocolos de bienestar animal suministrados por el profesional responsable, el tipo de especie y las condiciones de salud identificadas. CE05-4-SEPC-CUA-51460-E-004. Ajustar los planes de cuidado animal, según los resultados observados, el comportamiento del animal y las recomendaciones especializadas.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Diseño de servicios de cuidado de animales de compañía	6 Especialización Universitaria	Diseñador de experiencias de cuidado de animales de compañía 21634. Diseñadores de servicios 22500. Veterinarios	Diseñar y coordinar portafolios y experiencias de servicio orientadas al bienestar de los animales de compañía y la satisfacción de sus cuidadores de acuerdo con las características del animal, las necesidades del cliente, las capacidades del equipo y el trato ético, con el fin de fortalecer el vínculo humano-animal, mejorar su calidad de vida y contribuir al posicionamiento competitivo de la organización.	CE01-6-SEPC-CUA-21634-E-005. Diseñar protocolos de atención y experiencias de servicio de acuerdo con las necesidades del usuario, el bienestar animal y las tendencias del sector.
				CE02-6-SEPC-CUA-21634-E-005. Implementar mecanismos de atención y coordinación operativa, teniendo en cuenta los protocolos establecidos y las condiciones del entorno.
				CE03-6-SEPC-CUA-21634-E-005. Diseñar indicadores de bienestar animal teniendo en cuenta la normativa, la(s) política(s) pública(s) vigente(s) y el direccionamiento estratégico del establecimiento.
				CE04-6-SEPC-CUA-21634-E-005. Evaluar la calidad de las experiencias prestadas y el cumplimiento de los protocolos, a partir de indicadores, retroalimentación del usuario y observación directa.
				CE05-6-SEPC-CUA-2163 4-E-005. Ajustar los protocolos, procesos operativos y dinámicas de atención, según los hallazgos evaluativos, la evolución del sector y las buenas prácticas de bienestar animal.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Dirección de empresas de cuidado de animales de compañía	6 Especialización Universitaria	Directores de empresas de animales de compañía. 12199.Directores y gerentes de administración y servicios no clasificados en otras ocupaciones 12199.002. Director administrativo 12199.005 Director de servicios a empresas 12199.006 Director de servicios administrativos 12199.007 Director de servicios corporativos	Dirigir la planificación, operación y desarrollo estratégico de la empresa de acuerdo con objetivos organizacionales sostenibles e innovadores, las condiciones del mercado, las tendencias del sector, el bienestar animal, la normativa y política pública vigente, con el fin de garantizar la competitividad, la rentabilidad y la generación de valor en el ecosistema humano-animal.	CE01-6-SEPC-CUA-12199-E-006. Formular la estrategia empresarial de acuerdo con el análisis del entorno, las capacidades organizacionales, las tendencias del mercado y los principios de bienestar animal.
				CE02-6-SEPC-CUA-12199-E-006. Gestionar la implementación Implementar planes operativos, financieros y comerciales, teniendo en cuenta los objetivos estratégicos, la normativa vigente y los recursos disponibles.
				CE03-6-SEPC-CUA-12199-E-006. Evaluar los resultados operativos, financieros y de mercado a partir de indicadores clave, retroalimentación de los usuarios y cumplimiento de metas.

Denominación de la cualificación	Nivel MNC	Denominación ocupaciones CUOC a 5 dígitos	Competencia general	Competencias específicas
Dirección de empresas de cuidado de animales de compañía	6 Especialización Universitaria	12199.010 Gerente administrativo 12199.013 Gerente servicios administrativos 12199.014 Jefe administrativo 12199.017 Jefe servicios administrativos 12199.018 Subdirector administrativo 12199.019 Subgerente administrativo	Dirigir la planificación, operación y desarrollo estratégico de la empresa de acuerdo con objetivos organizacionales sostenibles e innovadores, las condiciones del mercado, las tendencias del sector, el bienestar animal, la normativa y política pública vigente, con el fin de garantizar la competitividad, la rentabilidad y la generación de valor en el ecosistema humano-animal.	CE04-6-SEPC-CUA-12199-E-006. Redireccionar procesos estratégicos a nivel organizacional de acuerdo con los hallazgos evaluativos y las oportunidades de mejora. CE05-6-SEPC-CUA-12199-E-006. Formular prácticas sostenibles e innovadoras en los procesos de gestión organizacional teniendo en cuenta el bienestar animal, los lineamientos de política pública y los estándares del mercado.

Fuente: Elaboración propia. Equipo PNUD.2025

4.
CONCLUSIONES



El proyecto de diseño del catálogo de cualificaciones para el sector de Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC) constituye una apuesta estratégica para fortalecer la educación, la formación para el trabajo y la reconversión laboral en Colombia, en línea con el Marco Nacional de Cualificaciones y el Plan Nacional de Desarrollo.

Este sector, caracterizado por su alta interacción humana, la predominancia de mujeres trabajadoras y la presencia de actividades informales, desempeña un papel clave en el bienestar social, la inclusión y la economía solidaria.

La estructuración de cualificaciones permitirá reconocer saberes empíricos, mejorar la formalización, responder a las demandas del cambio productivo y potenciar la movilidad educativa y laboral, consolidando así un modelo más equitativo y sostenible que dignifique a quienes prestan estos servicios y garantice mayor calidad de vida a la población beneficiaria.

A continuación, se presentan las principales conclusiones a partir de la implementación de la ruta para la estructuración de las cualificaciones del Servicios Personales y a la Comunidad las actividades económicas y las ocupaciones asociadas al sector de Servicios Personales y a la Comunidad:

Las actividades económicas del sector se desarrollan en un contexto diverso y se orientan por la búsqueda de bienestar integral y/o la garantía de un derecho de sus clientes, usuarios o beneficiarios que los adquieran. Buscan mejorar su calidad de vida de las personas y comunidades, y el desarrollo personal, espiritual o comunitario.

Cada uno de los subsectores se desenvuelve en entornos diversos, sin embargo, presentan similitudes en relación con la forma en la que conciben y prestan sus servicios. El componente humano es un factor que resalta en todo el desarrollo de la cadena de valor del sector de SEPC, desde la concepción del servicio, su personalización, etc.

Desde el punto de vista organizacional, el sector de Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC) se caracteriza por una marcada atomización y heterogeneidad en sus estructuras de funcionamiento. La mayoría de los subsectores están compuestos por microempresas, emprendimientos individuales o unidades informales de producción, con escasa capacidad de planificación estra-

tégica y baja formalización del empleo. Esta configuración limita la consolidación de modelos organizacionales robustos y dificulta la implementación de procesos de calidad, innovación y gestión del talento humano.

El estudio de los entornos que rodean al área SEPC permitió evidenciar la necesidad urgente de responder a transformaciones sociales y demográficas que incrementan la demanda por servicios de cuidado, asistencia y bienestar personal.

Factores como el envejecimiento poblacional, el crecimiento de hogares unipersonales, el aumento de la informalidad laboral y la feminización del trabajo en varios subsectores exigen una respuesta articulada desde la política pública, que reconozca estas dinámicas como desafíos para la planeación del talento humano.

En la demanda laboral actual se observa una fuerte concentración territorial en Bogotá D.C, 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 demo-

gráficas 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.

En el marco del área SEPC, el análisis del subsector de Astrología y Mancias permitió reconocer un campo en expansión, con prácticas consolidadas y comunidades activas, pero aún con brechas importantes en términos de reconocimiento institucional y formativo.

En particular, se constató que la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CUOC) contempla únicamente la ocupación 51610 “astrólogos y adivinos”, denominación que resulta limitada e incompleta frente a la diversidad de conocimientos y prácticas que se despliegan en este ámbito.

A partir del trabajo participativo con practicantes, se concluyó la necesidad de avanzar hacia una delimitación ocupacional más precisa, que reconozca los diferentes orígenes de conocimiento y modalidades de ejercicio. En este sentido, se planteó la pertinencia de tres perfiles diferenciados: Técnico laboral en mancias no combinatorias, Técnico laboral en mancias combinatorias y Técnico laboral en astrología. Esta clasificación buscará avanzar en visibilizar y ordenar mejor el quehacer del sector, al tiempo que abre la posibilidad de construir trayectorias formativas acordes con estándares de calidad, ética y reconocimiento profesional.

Asimismo, el ejercicio evidenció que, si bien existe una creciente producción académica internacional en astrología y mancias, en Colombia persisten vacíos en la oferta de educación formal, concentrada en iniciativas privadas y localizadas principalmente en Bogotá D.C. Ello confirma la

necesidad de promover rutas de formación más amplias y sistemáticas, que fortalezcan el capital humano del subsector y potencien su papel en ámbitos como la salud mental, el acompañamiento emocional y la orientación simbólica.

De otro lado, en el caso del subsector de Servicios de Acompañantes, la conclusión principal fue su no inclusión en el catálogo, fundamentada en razones de orden normativo, ético y metodológico, que impidieron, en esta oportunidad, estructurar cualificaciones alineadas con el Marco Nacional de Cualificaciones. No obstante, el ejercicio permitió reconocer que se trata de un subsector que, cuenta con referentes internacionales y ha empezado a ser objeto de investigación académica, particularmente en relación con el trabajo sexual, la “intimate labor” y el acompañamiento afectivo.

De manera coherente con este panorama, la exclusión no constituye un desconocimiento de su relevancia social, sino una decisión prudente que atiende a las condiciones actuales del país. Se deja así abierta la posibilidad de abordar el tema en procesos futuros, en escenarios de mayor debate y participación intersectorial, que permitan evaluar de forma integral la viabilidad de su formalización bajo principios de dignidad, seguridad y derechos.

5. BIBLIOGRAFÍA

CConfecámaras. (2023). Confecámaras. Obtenido de https://confecamaras.org.co/eventos-pasados/914-congreso-confecamaras-empresarios-regiones-y-camaras-que-mueven-al-pais-2023

Consejo Privado de Competitividad. (2019). Lineamientos para la identificación y el cierre de brechas de capital humano para las apuestas productivas departamentales del país. Bogotá: CPC, CAF, PNUD. Obtenido de https://compite.com.co/proyectos/lineamientos-para-la-identificacion-y-cierre-de-brechas-de-capital-humano/

DANE. (2022). Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Obtenido de https://www.dane.gov.co/

Departamento Administrativo Nacional de Estadística - DANE. (Marzo de 2020). Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas, revisión 4 adaptada para Colombia (CIIU Rev. 4 A.C.) . Bogotá, D.C.: DANE.

Departamento Nacional de Estadística - DANE y otros. (2022). Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC). Bogotá, D.C.: DANE.

MEN. (2021). Decreto 1649. Bogotá, D.C.: Ministerio de Educación Nacional.

MEN y PNUD. (julio de 2025). Documento con la contextualización de los subsectores asociados al área de cualificación: Producción de Energía y Electricidad (PEEL). Bogotá, D.C.: Ministerio de Educación Nacional (MEN) y Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

Ministerio de Educación Nacional y Departamento Nacional de Estadística. (20 de septiembre de 2020). Descripción de las 26 áreas de Cualificación. versión 1_20_09_2020. Bogotá, D.C.: MEN, MNC.

Ministerio del Trabajo. (2022). Identificación y medición de brechas de capital humano. Obtenido de https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/analisis-monitoreo-y-prospectiva-laboral/identificacion-y-medicion-de-brechas-de-capital-humano

Ministerio de Educación Nacional. (3 de noviembre de 2023). Transferencia Etapa C - Matriz de análisis ocupacional y organizacional. Bogotá, D.C.

Organización Mundial de Comercio . (2024). Perspectivas del comercio mundial y estadísticas. OMC.

Organización Mundial de Comercio. (2020). El comercio de Servicios en el futuro. WTO.

SPE. (2024). Servicio Público de Empleo. Obtenido de https://www.serviciodeempleo.gov.co/dataempleo-spe/demanda-laboral/2024

Ministerio del Trabajo. (2022). Identificación y medición de brechas de capital humano. Obtenido de https://www.mintrabajo.gov.co/empleo-y-pensiones/empleo/analisis-monitoreo-y-prospectiva-laboral/identificacion-y-medicion-de-brechas-de-capital-humano

SPE. (2024). Servicio Público de Empleo. Obtenido de https://www.serviciodeempleo.gov.co/dataempleo-spe/demanda-laboral/2024