DESCRIPCIÓN ESTRUCTURA DE CUALIFICACIÓN

La estructura de cualificación **6-SEPC-BEA-11200-E-009***– Administración de establecimientos de Belleza, será el referente nacional para la oferta educativa que conduce al certificado de* ***Especialista en Administración de Establecimientos de Belleza****, correspondiente al Nivel 6 del Marco Nacional de Cualificaciones. El diseño de la cualificación se realizó con un equipo de expertos técnicos tanto del ámbito productivo como educativo del subsector de belleza, asesoría de imagen y afines, como respuesta a las necesidades de fortalecimiento del capital humano de este subsector, perteneciente al Área de Cualificación de los Servicios Personales y a la Comunidad, SEPC, necesidades que fueron identificadas en los procesos de investigación adelantados en desarrollo de la metodología del Marco Nacional de Cualificaciones, tanto en fuentes primarias y secundarias, que permitieron identificar las Brechas de Capital Humano y las tendencias del subsector, así como su comportamiento en sus principales entornos: socioeconómico, de empleo, organizacional, normativo, ambiental y tecnológico.*

En su construcción participaron expertos representantes del subsector, entre los que se encuentran actores claves de la Mesa Sectorial de Servicios Personales del SENA, Clúster de Belleza de la Cámara de Comercio de Bogotá, representantes de entidades educativas de ETDH encabezadas por la Asociación de Instituciones de Formación para el Trabajo, ASENOF, así como varias instituciones educativas asociadas a ASENOF como la Escuela de Belleza Mariela, Haz Belleza, Instituto INTEI Belleza, Vital Center, Medicina Estética Integral de Colombia, entre otras. Así mismo, participaron representantes del sector productivo como el gremio sectorial de Belleza de la Federación Nacional de Comerciantes Empresarios, Luisa Hairs, Uñas Wow, Nirvana SPA, Clínica Aviva, Iconica Nail Art, entre otras organizacionales a nivel nacional y regional.

La Cualificación responde a la necesidad de 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.

El Administrador de establecimientos de belleza es un perfil que, según las tendencias identificadas y la prospectiva en el sector tendrá un comportamiento favorable en los próximos años gracias al crecimiento y posicionamiento del sector de belleza en el país y a la necesidad de contar con un perfil que apoye al fortalecimiento y la gestión de las empresas del sector. En relación con las tendencias para el subsector de belleza, asesoría de imagen y afines se reconoce la necesidad de generar una planificación estratégica, personalizar los servicios según las tendencias y necesidades de los usuarios y promover el bienestar de los individuos. En relación con las brechas de capital humano, la investigación adelantada por el Marco Nacional de Cualificaciones no logró identificar algún tipo de brecha.

En cuanto a la oferta educativa se encuentra que la oferta de Educación Superior en el país arroja una variedad de programas educativos en administración de empresas que posteriormente se pueden especializar en la formación de dirección y administración para establecimientos de belleza y afines, teniendo en cuenta las necesidades y requerimientos específicos del subsector.

Esta cualificación le permite a la Administración de Establecimientos de Belleza y Afines, adquirir competencias para (a) Planificar la operación y estructura del establecimiento de belleza de acuerdo con el portafolio de servicios, los recursos disponibles y las políticas institucionales; (b) Coordinar al equipo de trabajo teniendo en cuenta los perfiles profesionales, las funciones asignadas y los estándares de servicio de belleza definidos; (c) 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; (d) Gestionar los procesos administrativos, financieros y operativos del establecimiento, de acuerdo con los objetivos del negocio, la normatividad vigente y los resultados obtenidos; y (e) 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.

1. IDENTIFICACIÓN DE LA CUALIFICACIÓN		
1.1 Denominación	**Administración de Establecimientos de Belleza y Afines**	
1.2 Código de la cualificación	**6-SEPC- BEA-11200-E-009**	Versión: 01 - 2025
1.3 Nivel del MNC	**6**	
1.4 Área de cualificación	SERVICIOS PERSONALES Y A LA COMUNIDAD - SEPC	
1.5 Duración (horas-créditos)	Rango sugerido total para este nivel: 20 a 32 créditos (25 créditos)	
1.6 Organismo que autoriza la cualificación		
1.7 Institución que otorga la cualificación		
1.8 Referente de cualificación para:	Título de especialista universitario. Ley 30 de 1992. Decreto 1330 de 2019. Decreto 529 de 2024	
2. PERFIL DE COMPETENCIAS		
2.1 Competencia General	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.	
2.2 Ámbito (Productivo, Laboral, Social)	**Esquema cadena de valor:**	



Sector productivo:
Se pueden desempeñar en empresas, compañías, sector privado, unidades organizativas dentro de comercios, comercios al por mayor y por menor, organizaciones deportivas, estatales y privadas, entre otros.

Contexto de acción: Los administradores de establecimientos de belleza y afines tiene la posibilidad de desempeñarse en las diferentes organizaciones del sector de belleza tales como peluquerías, centros de belleza, centros de estéticas y cosmetología, SPA, centros de cuidado estético de manos y pies, entre otros donde se requiere la gestión, dirección y planificación estratégica para el planteamiento de objetivos e implementación de directrices administrativas.

De igual manera, los administradores de establecimientos de belleza se pueden desempeñar en centros de comercialización de cosméticos y afines que requieren conocimientos especializados sobre el área, conocimientos de tendencias específicas y diseño de estrategias ajustadas a las necesidades del sector.

Así mismo, se pueden desempeñar como consultores y asesores para empresas del sector de belleza, asesoría de imagen y afines donde pueden brindar acompañamiento para el fortalecimiento de los modelos de negocios y planes de acción estratégico.

Ocupaciones relacionadas:

	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 **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 **Otras denominaciones:** 12112 Directores y Gerentes de seguros, bienes raíces y corretaje financiero 12113 Directores y gerentes de banca, crédito e inversiones 12199 Directores y gerentes de administración y servicios no clasificados en otras ocupaciones
2.3 Competencias Específicas	**CE01-6-SEPC- BEA-11200-E-009:** 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-11200-E-009: Coordinar al equipo de trabajo teniendo en cuenta los perfiles profesionales, las funciones asignadas y los estándares de servicio de belleza definidos.
	CE03-6-SEPC- BEA-11200-E-009: 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-11200-E-009: 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-11200-E-009: 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.

COMPETENCIA ESPECÍFICA	**CE01-6-SEPC- BEA-11200-E-009:** Planificar la operación y estructura del establecimiento de belleza de acuerdo con el portafolio de servicios, los recursos disponibles y las políticas institucionales.

Elemento de competencia 1. Definir la programación diaria y semanal de servicios, teniendo en cuenta la disponibilidad del talento humano, la demanda proyectada y los tiempos requeridos por cada procedimiento.

Criterios de desempeño :

- La asignación de turnos y horarios al personal operativo corresponde con la disponibilidad del talento humano y la optimización de la jornada laboral.
- La organización de la agenda de servicios por especialidad cumple con la demanda proyectada y los patrones de afluencia de clientes.
- La distribución de procedimientos según duración y complejidad está acorde con los tiempos requeridos por cada servicio y la capacidad instalada del establecimiento.

Elemento de competencia 2. Asignar recursos físicos, insumos y herramientas de acuerdo con los servicios programados, los protocolos técnicos y las condiciones del entorno.

Criterios de desempeño

- La distribución de insumos y materiales por área de servicio corresponde con los procedimientos programados y la planificación operativa del día.
- La provisión de herramientas especializadas al talento humano cumple con los protocolos técnicos definidos y la calidad esperada del servicio.
- La adecuación del mobiliario y equipos en el espacio de atención está acorde con las condiciones del entorno físico y los requerimientos del servicio ofertado.

Elemento de competencia 3. Establecer lineamientos operativos y administrativos para el funcionamiento del establecimiento, teniendo en cuenta la normatividad vigente, protocolos de bioseguridad y los procesos internos definidos.

Criterios de desempeño

- La definición de procedimientos internos para la prestación del servicio está acorde con los protocolos de bioseguridad y las funciones operativas del equipo.
- La formulación de directrices administrativas para la gestión del talento humano cumple con la normatividad vigente y los objetivos del establecimiento.
- La estructuración de rutinas de funcionamiento diario corresponde con los procesos internos definidos y las necesidades operativas del negocio.

Contexto de la competencia.

Recursos utilizados: La planificación de la operación y estructura del establecimiento de belleza requiere el uso de herramientas digitales de gestión administrativa, software para control de inventarios y programación de citas, equipos tecnológicos para análisis de desempeño organizacional, infraestructura física adaptada a las normas técnicas del sector, mobiliario especializado y recursos

logísticos que garanticen la prestación eficiente de los servicios y los procesos de planificación estratégica para los establecimientos de belleza.

Productos y resultados (evidencias): Se evidencian en la formulación de planes operativos y estratégicos, manuales de procedimientos, estructuras organizacionales ajustadas al portafolio de servicios, cronogramas de trabajo y asignación de recursos; así como en la capacidad para garantizar la sostenibilidad administrativa, la eficiencia de los procesos internos y la alineación de las actividades con las políticas institucionales. Estas evidencias se reflejan en el cumplimiento de objetivos, indicadores de gestión alcanzados y satisfacción del cliente interno y externo.

Información requerida (referentes): La planificación se fundamenta en información de carácter normativo, técnico y administrativo relacionada con estándares de calidad, lineamientos de gestión organizacional, tendencias del sector de belleza, técnicas de planeación estratégica, modelos de eficiencia en la prestación de servicios, buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, y referentes de gestión del talento humano y de los recursos materiales y financieros que se apliquen al sector de belleza, asesoría de imagen y afines.

COMPETENCIA ESPECÍFICA	**CE02-6-SEPC- BEA-11200-E-009:** Coordinar al equipo de trabajo teniendo en cuenta los perfiles profesionales, las funciones asignadas y los estándares de servicio de belleza definidos.

Elemento de competencia 1. Distribuir funciones y responsabilidades entre los integrantes del equipo, de acuerdo con sus competencias, la especialidad técnica y las necesidades del servicio.

Criterios de desempeño

- La asignación de tareas técnicas a cada colaborador corresponde con las competencias demostradas y el perfil ocupacional definido.
- La distribución de responsabilidades operativas entre los integrantes del equipo cumple con la especialidad técnica de cada profesional y la demanda del servicio.
- La organización de funciones administrativas y logísticas está acorde con las necesidades del establecimiento y las capacidades individuales del equipo.

Elemento de competencia 2. Facilitar procesos de inducción, actualización y formación continua, teniendo en cuenta los cambios normativos, tendencias del sector y necesidades del equipo.

Criterios de desempeño

- La programación de espacios formativos internos y externos corresponde con las tendencias emergentes del sector y las prioridades de cualificación del equipo.
- La implementación de jornadas de inducción y actualización técnica está acorde con los cambios normativos vigentes y las funciones asignadas al personal.
- La coordinación de procesos de formación continua satisface las necesidades identificadas en el equipo y el mejoramiento del servicio prestado.

Elemento de competencia 3. Monitorear el desempeño del personal, según los indicadores definidos, la retroalimentación de los clientes y las metas establecidas en el servicio.

Criterios de desempeño

- La evaluación periódica del cumplimiento de funciones corresponde con los indicadores de desempeño definidos y los estándares del servicio.
- La revisión de observaciones y valoraciones del cliente está acorde con las metas establecidas y el nivel de satisfacción esperado.
- La evaluación del equipo está acorde con el fortalecimiento de la calidad, la mejora continua y el bienestar laboral.

Contexto de la competencia

Recursos utilizados: La coordinación del equipo de trabajo se desarrolla a través de herramientas de planeación, plataformas digitales de gestión del talento humano, manuales de funciones, indicadores de desempeño, protocolos de atención y recursos de comunicación interna que permiten organizar, dirigir y supervisar las tareas asignadas. Estos medios se articulan con espacios físicos del establecimiento de belleza, estaciones de servicio, equipos de soporte administrativo y sistemas de información que facilitan la operación y la toma de decisiones.
Productos y resultados (evidencias): El desempeño se evidencia en la asignación efectiva de roles y responsabilidades, la implementación de estrategias de supervisión y acompañamiento, la resolución oportuna de incidencias en la prestación del servicio, y la consolidación de informes de gestión que demuestran el cumplimiento de los estándares de calidad definidos. Se observan además resultados en la satisfacción del cliente interno y externo, la mejora del clima laboral, la optimización de tiempos y recursos, y la coherencia entre la operación del equipo y el portafolio de servicios ofrecido.

Información requerida (referentes): La información necesaria para la coordinación se sustenta en referentes técnicos relacionados con modelos de gestión del talento humano, estándares de calidad en la prestación de servicios, guías de buenas prácticas organizacionales, lineamientos de bioseguridad, principios de comunicación efectiva y metodologías de trabajo colaborativo que apliquen para el subsector de belleza, asesoría de imagen y afines. También se consideran criterios de planeación estratégica, gestión de desempeño, liderazgo y atención al usuario como marco general para orientar la toma de decisiones.

COMPETENCIA ESPECÍFICA	**CE03-6-SEPC- BEA-11200-E-009:** 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.

Elemento de competencia 1. Definir lineamientos financieros de acuerdo con los objetivos estratégicos del establecimiento y la disponibilidad presupuestal.

Criterios de desempeño

- El diseño de indicadores financieros y de resultado está acorde con los objetivos estratégicos del establecimiento y la dinámica empresarial del sector.
- La estimación de contingencias económicas cumple con los criterios de sostenibilidad financiera y los posibles riesgos identificados en el análisis presupuestal.

- La planificación de inversiones corresponde con las metas de crecimiento establecidas y las necesidades detectadas en el análisis financiero.

Elemento de competencia 2. Establecer directrices de mercadeo teniendo en cuenta las características del público objetivo y las tendencias del sector.

Criterios de desempeño

- La segmentación del mercado objetivo corresponde con los perfiles de consumo identificados y los intereses predominantes del público.
- La definición de canales de promoción satisface las preferencias del usuario y la dinámica de interacción digital del sector.
- La formulación de objetivos comerciales está acorde con el posicionamiento estratégico del establecimiento y los análisis de mercado disponibles.

Elemento de competencia 3. Revisar las políticas existentes a partir de los resultados de evaluación de desempeño y las oportunidades de posicionamiento identificadas.

Criterios de desempeño

- La actualización de lineamientos operativos corresponde con los resultados de desempeño del equipo y los requerimientos del servicio.
- La evaluación de los procedimientos administrativos está acorde con las metas de posicionamiento definidas y las recomendaciones derivadas de auditorías internas y/o externas.
- La modificación de políticas internas satisface las oportunidades de mejora detectadas y los estándares de calidad exigidos por el mercado.

Contexto de la competencia

Recursos utilizados: La formulación de políticas financieras, de mercadeo y de gestión de recursos físicos requiere el uso de herramientas de planeación estratégica, software especializado para control contable y proyección de costos que se ajusten a las necesidades del sector de belleza y asesoría de imagen, sistemas de gestión de inventarios, plataformas digitales de mercadeo y análisis de tendencias, así como instrumentos de seguimiento de la capacidad instalada y del desempeño operativo del establecimiento de acuerdo a las necesidades de la organización y programas utilizados en el subsector.

Productos y resultados (evidencias): Como evidencias del desempeño se reconocen planes financieros estructurados, estrategias de mercadeo alineadas con la propuesta de valor del establecimiento, modelos de asignación y optimización de recursos físicos, proyecciones de ingresos y gastos, cronogramas de implementación y reportes de seguimiento. Los resultados deben reflejar coherencia con los objetivos estratégicos, sostenibilidad económica y pertinencia frente a la demanda del mercado, evidenciándose en informes documentados, presentaciones ejecutivas o simulaciones validadas de acuerdo a las tendencias del sector de belleza, asesoría de imagen y afines.

Información requerida (referentes): Se requiere información proveniente de lineamientos técnicos de gestión administrativa, guías de planeación financiera, metodologías de mercadeo estratégico, estándares de calidad en la prestación de servicios, criterios de sostenibilidad, tendencias del mercado

y protocolos de manejo de recursos físicos. Estos referentes permiten garantizar que las políticas formuladas sean consistentes, viables y ajustadas al contexto operativo y sectorial.	
COMPETENCIA ESPECÍFICA	**CE04-6-SEPC- BEA-11200-E-009:** Gestionar los procesos administrativos, financieros y operativos del establecimiento, de acuerdo con los objetivos del negocio, la normatividad vigente y los resultados obtenidos.

Elemento de competencia 1. Direccionar el presupuesto del establecimiento teniendo en cuenta los ingresos, egresos, metas de rentabilidad y proyecciones financieras.

Criterios de desempeño

- La distribución de los recursos financieros corresponde con los ingresos disponibles y las prioridades del establecimiento.
- La planificación de gastos operativos e inversiones está acorde con las metas de rentabilidad y las proyecciones financieras definidas.
- La asignación de rubros presupuestales cumple con el equilibrio entre los egresos necesarios y la sostenibilidad económica del servicio.

Elemento de competencia 2. Elaborar informes de gestión operativa y financiera, según los indicadores establecidos, los requerimientos normativos y los procesos internos.

Criterios de desempeño

- La consolidación de datos operativos y financieros cumple con los indicadores establecidos y los lineamientos institucionales.
- La presentación de reportes periódicos de gestión corresponde con los requerimientos normativos y los procesos internos definidos.
- La actualización de registros administrativos y contables está acorde con las políticas de control, normativa vigente y seguimiento del establecimiento.

Elemento de competencia 3. Definir acciones de mejora continua a partir del análisis de resultados, la retroalimentación del equipo y la experiencia del cliente.

Criterios de desempeño

- La identificación de oportunidades de ajuste en los procesos corresponde con el análisis de resultados obtenidos y las observaciones del equipo.
- La formulación de propuestas de innovación en el servicio está acorde con la experiencia reportada por los clientes y las tendencias del sector.
- El diseño de las estrategias de mejora están acordes con el fortalecimiento del servicio, el bienestar laboral y la fidelización de los clientes.

Contexto de la competencia

Recursos utilizados: Requiere infraestructura física funcional, software de gestión empresarial, equipos de registro contable y tecnológico, herramientas de planificación estratégica, sistemas de control de inventarios y recursos de comunicación que permitan el seguimiento en tiempo real de las operaciones. Estos medios se articulan con el talento humano cualificado, garantizando la coherencia entre las

decisiones directivas y la ejecución de los procesos en el subsector de cuidado de animales de compañía.

Productos y resultados (evidencias): Como resultado del desempeño se evidencian planes administrativos integrales, reportes financieros claros y oportunos, procedimientos operativos estandarizados, indicadores de gestión aplicados y mecanismos de seguimiento que reflejan la eficiencia en el uso de recursos. Asimismo, se observa la coherencia entre los objetivos estratégicos y las acciones implementadas, la sostenibilidad del establecimiento y la generación de confianza entre clientes, colaboradores y aliados.

Información requerida (referentes): La gestión se fundamenta en información proveniente de lineamientos organizacionales, criterios técnicos de administración de recursos, normatividad general aplicable a las actividades empresariales y protocolos de calidad y seguridad en la prestación de servicios. Además, requiere referentes de buenas prácticas de gestión en los sectores de belleza, asesoría de imagen y afines, estudios de mercado, indicadores de desempeño y tendencias de innovación que respalden la toma de decisiones estratégicas.

COMPETENCIA ESPECÍFICA	**CE05-6-SEPC- BEA-11200-E-009:** 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.

Elemento de competencia 1. Implementar acciones promocionales y de marketing digital, teniendo en cuenta el comportamiento del público objetivo y la identidad del establecimiento.

Criterios de desempeño

- La planificación de campañas en redes sociales corresponde con el comportamiento del público objetivo identificado en los análisis de interacción.
- La selección de formatos y canales de difusión está acorde con la identidad visual y comunicacional del establecimiento.
- La publicación de contenidos promocionales cumple con las expectativas del segmento de mercado y la estrategia comercial definida.

Elemento de competencia 2. Establecer alianzas estratégicas con proveedores, profesionales y actores del sector, de acuerdo con las metas comerciales, las necesidades del portafolio y las oportunidades de crecimiento.

Criterios de desempeño

- La identificación de actores clave del sector corresponde con las oportunidades de crecimiento detectadas en el entorno competitivo.
- La negociación de condiciones comerciales con proveedores estratégicos está acorde con las metas comerciales proyectadas por el establecimiento.
- La construcción de las relaciones estratégicas están acordes con el posicionamiento de marca, la mejora del servicio y la sostenibilidad operativa.

Elemento de competencia 3. Evaluar el impacto de las estrategias de posicionamiento y alianzas, a partir de indicadores de desempeño, percepción del cliente y comportamiento comercial.

Criterios de desempeño

- La revisión de indicadores de desempeño consolidados corresponde con el comportamiento comercial registrado en el periodo evaluado.
- La comparación de resultados de posicionamiento obtenidos está acorde con la percepción del cliente frente a los servicios ofrecidos.
- La valoración de los efectos generados por las alianzas establecidas cumple con los objetivos estratégicos definidos en el plan comercial.

Contexto de la competencia

Recursos utilizados: La competencia requiere de plataformas digitales de mercadeo, software de análisis de datos, sistemas de gestión de relaciones con clientes, material publicitario impreso y digital, equipos tecnológicos para comunicación y diseño de campañas, espacios físicos para reuniones de trabajo colaborativo y canales de distribución que faciliten la promoción de servicios y la generación de alianzas estratégicas que se apliquen al subsector de belleza, asesoría de imagen y afines.

Productos y resultados (evidencias): La evidencia del desempeño se refleja en planes de mercadeo estructurados, estrategias de posicionamiento adecuadas a las tendencias de la belleza, indicadores de reconocimiento de marca, registros de alianzas estratégicas formalizadas, aumento en la captación y fidelización de clientes, reportes de impacto comercial y consolidación de la propuesta de valor diferenciada según tendencias aplicables al sector de belleza, asesoría de imagen y afines. Estos resultados son verificables a través de informes, métricas de desempeño, materiales promocionales, contratos o acuerdos de cooperación, y la trazabilidad de la ejecución de campañas.

Información requerida (referentes): El desempeño se fundamenta en lineamientos de mercadeo estratégico, principios de administración comercial, parámetros de calidad en la prestación de servicios, referentes técnicos de gestión de clientes, tendencias de consumo en el sector, buenas prácticas de promoción digital y directrices de responsabilidad empresarial en la consolidación de alianzas. La información requerida integra modelos de análisis de mercado, metodologías de posicionamiento y referentes técnicos de innovación aplicables al sector de belleza.

2.4 Competencias Clave (Básicas y transversales)

Competencias Básicas

Competencia Comunicación (oral y escrita en lengua materna y una segunda lengua)	Duración
Comunicación (oral y escrita en lengua materna) en: Producción textual.- Comprensión e interpretación textual - Medios de comunicación y otros sistemas simbólicos -Ética de la comunicación, propias del área disciplinar relacionada con la cualificación.	1 crédito

• Inglés - nivel B2: corresponde al nivel intermedio del Marco Común Europeo.	
Competencias en matemáticas	**Duración**
Competencias matemáticas en Pensamiento numérico y sistemas numéricos -Pensamiento aleatorio y sistema de datos – Pensamiento variacional y sistemas algebraicos y analíticos, propias del área disciplinar relacionada con la cualificación	1 crédito
Competencias en ciencias sociales y ciencias naturales	**Duración**
Competencias en ciencias sociales y ciencias naturales, en Relaciones con la historia y la cultura. - Relaciones ético-políticas- Relación ciencia, tecnología y sociedad, propias del área disciplinar relacionada con la cualificación	1 crédito
Competencias ciudadanas	**Duración**
Competencias ciudadanas en Convivencia y paz- Participación y responsabilidad democrática - Pluralidad, identidad y valoración de las diferencias propias del área disciplinar relacionada con la cualificación	1 crédito

Competencias Transversales

Habilidades en el uso de las TIC		
Módulo	**Referente para el aprendizaje**	**Duración**
Manejo de herramientas informáticas	**RA1:** Usa redes informáticas en actividades de gestión de la información y comunicación organizacional. **RA2:** Utiliza las herramientas informáticas básicas de acuerdo con la naturaleza de la información. **RA3:** Manipula las bases de datos a partir de los requerimientos de información relacionada con su campo profesional.	1 crédito

	Procesamiento de la información	**RA1:** Determina criterios de tratamiento y manipulación de datos de acuerdo con objetivos de procesamiento y análisis de la información. **RA2:** Elabora informes de gestión a partir del tratamiento de la información en bases de datos.	
	Protección de Salud y el medio ambiente		
	Módulo	**Referente para el aprendizaje**	**Duración**
	Incorporar las políticas de protección ambiental	**RA1:** Determina el alcance del sistema de gestión ambiental en la organización de acuerdo con la política medio ambiental. **RA2:** Vela por el cumplimiento de la política de protección ambiental según las necesidades de la organización y la normatividad vigente. **RA3:** Valora los resultados de la Implementación de las políticas de protección ambiental según los impactos en la organización y el entorno.	1 crédito
	Cultura emprendedora y empresarial		
	Módulo	**Referente para el aprendizaje**	**Duración**
	Proponer ideas y buscar oportunidades	**RA1:** Detecta y aprovecha rápidamente una oportunidad e identifica aquellas con las que se puedan mantener las ventajas competitivas; y, diseña proyectos anticipándose a necesidades futuras.	1 crédito
	Manejar recursos	**RA2:** Diseña estrategias de desarrollo profesional para el equipo y la organización basado en una comprensión clara de las fortalezas y debilidades, en relación con las	

	oportunidades actuales y las futuras para crear valor.	
Educación financiera y económica	**RA3:** Compara la salud financiera de la actividad de creación de valor de una organización frente a competidores, y emite concepto sobre potenciales inversionistas, usando indicadores financieros.	
Manejar la incertidumbre, la ambigüedad y el riesgo	**RA4:** Evalúa el riesgo al que la empresa está expuesta a medida que cambian las condiciones.	
Capacidad de innovación e investigación		
Módulo	**Referente para el aprendizaje**	**Duración**
Creatividad para solucionar problemas concretos	**RA1:** Desarrolla , implementa y comunica nuevas ideas que contribuyen a buscar alternativas de solución a situaciones concretas de su campo profesional **RA2:** Toma decisiones teniendo en cuenta datos e información pertinente, válida y confiable.	1 crédito
Innovación y desarrollo	**RA1:** Aborda desde nuevos enfoques los problemas y/o necesidades, planteando soluciones y alternativas que generen valor, de acuerdo con criterios de viabilidad establecidos. **RA2:** Desarrolla procesos de mejoramiento de productos y servicios de su campo profesional de acuerdo con requerimientos definidos, oportunidades de mercado y metodologías de desarrollo de productos y servicios	

Nota: las Competencias Clave presentan los referentes que requieren integrarse en el diseño y desarrollo de los procesos educativos y formativos. En el caso de las competencias de inglés, y general, se recomienda adaptarlas a los requerimientos según la realidad del sector, las características del perfil, necesidades del programa y de la institución.

3. RESULTADOS DE APRENDIZAJE Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN	
CE01-6-SEPC- BEA-11200-E-009: Planificar la operación y estructura del establecimiento de belleza de acuerdo con el portafolio de servicios, los recursos disponibles y las políticas institucionales.	
Duración créditos: 3	**Duración en horas: N/A**
Resultado de aprendizaje 1: (Cognitivo) Identificar los factores que inciden en la programación operativa del establecimiento de belleza de acuerdo con la oferta de servicios, la disponibilidad del recurso humano y la demanda estimada presentada en el caso de estudio.	
Resultado de Aprendizaje 2: (Procedimental) Diseñar la programación semanal de servicios teniendo en cuenta la disponibilidad del talento humano, los tiempos requeridos y la demanda prevista en el ejercicio simulado.	
Resultado de Aprendizaje 3: (Procedimental) Asignar los recursos físicos, insumos y herramientas necesarios según los servicios programados, protocolos técnicos y condiciones del entorno evaluativo.	
Resultado de Aprendizaje 4: (Cognitivo/Actitudinal) Justificar los lineamientos de operación interna del establecimiento de belleza de acuerdo con las características del caso de estudio abordado.	
CE02-6-SEPC- BEA-11200-E-009– Coordinar al equipo de trabajo teniendo en cuenta los perfiles profesionales, las funciones asignadas y los estándares de servicio de belleza definidos.	
Duración créditos: 2	**Duración en horas: N/A**
Resultado de aprendizaje 1: (Cognitivo) Evaluar los perfiles profesionales del equipo de trabajo de acuerdo con las funciones requeridas y los estándares del servicio descritos en el caso de estudio.	
Resultado de Aprendizaje 2: (Procedimental) Asignar funciones del equipo de trabajo en función de las competencias, la especialidad técnica y las necesidades del servicio simuladas en el ejercicio práctico.	
Resultado de Aprendizaje 3: (Cognitivo/Procedimental) Diseñar una propuesta de inducción o actualización del equipo teniendo en cuenta los requerimientos institucionales y las tendencias del sector presentados en el caso de estudio.	

Resultado de Aprendizaje 4: (Procedimental/Actitudinal) Monitorear el desempeño del personal según indicadores definidos, retroalimentación del cliente y estándares institucionales del ambiente de aprendizaje.	
CE03-6-SEPC- BEA-11200-E-009- 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.	
Duración créditos: 3	**Duración en horas: N/A**
Resultado de aprendizaje 1: (Cognitivo) Interpretar los principios y variables que orientan la formulación de políticas financieras, de acuerdo con los objetivos estratégicos del establecimiento y la disponibilidad presupuestal descritos en un caso de estudio.	
Resultado de Aprendizaje 2: (Procedimental) Formular políticas financieras y de recursos físicos, en concordancia con los conceptos de planificación estratégica y las teorías económicas y administrativas aprendidas en el ambiente de formación.	
Resultado de Aprendizaje 3: (Procedimental) Estructurar directrices de mercadeo, de acuerdo con las características del público objetivo y las tendencias del sector presentadas en el ejercicio pedagógico.	
Resultado de Aprendizaje 4: (Procedimental/Actitudinal) Evalúar el impacto de las políticas institucionales vigentes a partir del estudio de casos aplicados y los resultados obtenidos en ejercicios formativos simulados.	
CE04-6-SEPC- BEA-11200-E-009- Gestionar los procesos administrativos, financieros y operativos del establecimiento, de acuerdo con los objetivos del negocio, la normatividad vigente y los resultados obtenidos.	
Duración créditos: 2	**Duración en horas: N/A**
Resultado de aprendizaje 1: (Cognitivo) Analizar los componentes administrativos y financieros del establecimiento de acuerdo con los objetivos del negocio y los lineamientos institucionales presentados en el caso de estudio.	
Resultado de Aprendizaje 2: (Procedimental) Diseñar un presupuesto del establecimiento de belleza teniendo en cuenta ingresos proyectados, egresos operativos y metas de rentabilidad establecidos en el taller evaluativo.	
Resultado de Aprendizaje 3: (Procedimental) Elaborar un informe de gestión financiera y operativa según los indicadores establecidos y los procesos definidos en una actividad evaluativa.	
Resultado de Aprendizaje 4: (Actitudinal/Cognitivo)	

Formular acciones de mejora continua a partir del análisis de resultados, la retroalimentación del equipo y la experiencia proporcionada por el cliente en un ejercicio práctico.
CE05-6-SEPC- BEA-11200-E-009- 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.

Duración créditos: 2	**Duración en horas: N/A**

Resultado de aprendizaje 1: (Cognitivo) Analizar los factores de posicionamiento y comercialización del establecimiento de belleza en una actividad diagnóstica, de acuerdo con la propuesta de valor, el análisis del entorno y las tendencias del sector.
Resultado de Aprendizaje 2: (Procedimental/Cognitivo) Diseñar una propuesta de promoción digital y comercialización del servicio, de acuerdo con la identidad del establecimiento, el comportamiento del cliente y las metas comerciales descritas en un trabajo práctico.
Resultado de Aprendizaje 3: (Procedimental) Proponer alianzas estratégicas como parte de una simulación pedagógica, en función de las necesidades del portafolio, las metas del negocio y las oportunidades de crecimiento definidas.
Resultado de Aprendizaje 4: (Actitudinal/Cognitivo) Evalúar el impacto de las estrategias de posicionamiento y alianzas mediante ejercicios de análisis y retroalimentación, de acuerdo con indicadores de desempeño, percepción del cliente y resultados obtenidos.

4. PARÁMETROS DE CALIDAD.	
4.1 Docentes- formadores- tutores – personal administrativo	Los docentes que conducen el proceso de enseñanza – aprendizaje de las competencias específicas deben tener una cualificación nivel 6 o superior del área de cualificación relacionada con el subsector de Servicios de Belleza, asesoría de imagen y afines. Deben demostrar experiencia de por lo menos 3 años en el ejercicio laboral de las ocupaciones asociadas a la cualificación. Deberán estar acreditados para impartir formación o demostrar una experiencia como docente de por lo menos 2 años en las fases de programación, desarrollo y evaluación del proceso enseñanza. Deberán demostrar dominio de los conocimientos y las técnicas relacionadas con cada competencia específica, además de competencias pedagógicas, creativas y competencias básicas y transversales asociadas en esta cualificación.

4.2 Ambientes de formación o de aprendizaje	Ambientes pluritecnológicos diseñados para el aprendizaje teórico-práctico, complementación o actualización relacionado con la formación de Administración de establecimientos de belleza y afines, lo más similar al espacio real de trabajo, dotado con los recursos utilizados y la información requerida en el ámbito del trabajo, descritos en el contexto de acción de la cualificación, y los recursos didácticos y tecnológicos necesarios para apoyar la consecución de los resultados de aprendizaje. Los ambientes de formación deben replicar las condiciones de trabajo propias del desempeño de la Administración de establecimiento de belleza y afines. Los espacios deben cumplir con las normativas del sector y garantizar un ambiente seguro, higiénico y funcional para la práctica. Además, los entornos teóricos deben estar dotados de recursos tecnológicos que permitan el aprendizaje integral, conectando la teoría con la práctica.
4.3. Requisitos de ingreso o acceso	Para ingresar al nivel 6 de los programas de la vía de la Educación Formal se requiere el título de profesional universitario en áreas relacionadas con la cualificación.
4.4. Regulación de la Profesión	Realizada la revisión legal sobre la regulación del desempeño de este perfil ocupacional, se encontró que para el ejercicio del administrador de la empresa se requiere tarjeta profesional dando cumplimiento a los lineamientos de la Ley 60 de 1981 y Decreto 2718 de 1984.