



DOCUMENTO DE GESTIÓN DE CONOCIMIENTO DEL ÁREA DE CUALIFICACIÓN: ACTIVIDADES FÍSICAS, DEPORTIVAS Y RECREATIVAS (AFIR)

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. METODOLOGÍA UTILIZADA	6
2. ETAPA A: CONTEXTUALIZACIÓN DE LOS SECTORES ASOCIADOS AL ÁREA DE CUALIFICACIÓN	7
FICHA 1. DELIMITACIÓN Y VERIFICACIÓN DE LOS SECTORES IDENTIFICADOS ASOCIADOS AL ÁREA DE CUALIFICACIÓN	7
FICHA 2. SISTEMA DE VALOR DEL AC.....	8
FICHA 3. ENTORNOS: SOCIOECONÓMICO, TECNOLÓGICO, ORGANIZACIONAL, AMBIENTAL, NORMATIVO, BIENESTAR E INTERNACIONAL	9
3. ETAPA B: IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE BRECHAS DE CAPITAL HUMANO DEL ÁREA DE CUALIFICACIÓN	10
FICHA 4. DEMANDA LABORAL DEL ÁREA DE CUALIFICACIÓN	10
FICHA 5. PROSPECTIVA LABORAL: FUENTES SECUNDARIAS.....	12
FICHA 6. PROSPECTIVA LABORAL: FUENTES PRIMARIAS	13
FICHA 7. OFERTA EDUCATIVA Y FORMATIVA DEL ÁREA DE CUALIFICACIÓN: FUENTES SECUNDARIAS.....	14
FICHA 8. OFERTA EDUCATIVA Y FORMATIVA DEL ÁREA DE CUALIFICACIÓN: FUENTES PRIMARIAS.....	16
FICHA 9. BRECHAS CUANTITATIVAS.....	17
FICHA 10. BRECHAS CUALITATIVAS	18
4. ETAPA C: ANÁLISIS OCUPACIONAL Y FUNCIONAL.....	19
FICHA 11. ANÁLISIS OCUPACIONAL Y ORGANIZACIONAL	19
FICHA 12. ANÁLISIS FUNCIONAL.....	20
5. ETAPA D: ESTRUCTURACIÓN DE LA CUALIFICACIÓN.....	21
FICHA 13. IDENTIFICACIÓN Y PERFIL DE COMPETENCIAS.....	21
FICHA 14. REFERENTES PARA LA EDUCACIÓN Y FORMACIÓN / PARÁMETROS DE CALIDAD	22
FICHA 15. VERIFICACIÓN DE CUALIFICACIONES.....	24
6. CONCLUSIONES	25
CONCLUSIONES ETAPA A	25
CONCLUSIONES ETAPA C	26
CONCLUSIONES ETAPA B	26
CONCLUSIONES ETAPA D.....	28
BIBLIOGRAFÍA.....	28

INTRODUCCIÓN

Este documento da cuenta del proceso de gestión del conocimiento mediante el que se identificaron las lecciones aprendidas y recomendaciones sobre el curso metodológico para el diseño de las

calificaciones del área de calificaciones de las Actividades Físicas, Deportivas y Recreativas -AFIR-. Lo anterior, en el marco del convenio 01000571 suscrito entre el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Ministerio de Educación Nacional (MEN), cuyo objeto es el aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros para aplicar los elementos metodológicos del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) en el diseño de catálogos de calificaciones 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” ha establecido una hoja de ruta para que el país se convierta en un líder de la lucha mundial por la vida, la humanidad y la naturaleza, a través de cinco (5) grandes transformaciones. Particularmente, la 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”, el cual incluye el numeral 5, Educación, formación y reconversión laboral como respuesta al cambio productivo, donde se expone 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 calificaciones.
- 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 línea con lo anterior, Colombia ha venido avanzando en la consolidación del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) en el cual incluye al Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) como uno de los componentes más importantes, ya que contribuye a garantizar el relacionamiento y la correspondencia de las necesidades de los sectores con la oferta educativa-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 misma línea Educación, formación y reconversión laboral como respuesta al cambio productivo de las Bases del PND, presenta la estrategia "Consolidación del Sistema de Educación Superior Colombiano", en la que expone la necesidad de fomentar la oferta educativa en áreas estratégicas que generen una mayor interacción de las Instituciones de Educación Superior (IES) con el sector productivo, social y cultural. En este sentido, el Marco Nacional de Cualificaciones se prioriza como un instrumento clave para la oferta de programas en la educación posmedia donde se espera contar con un modelo de educación que articule programas que puedan ser ofertados desde la media con los de la educación superior, la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano – ETDH.

Además de lo educativo, dentro del contexto presentado y a partir de las apuestas enmarcadas en las Bases del Plan Nacional de Desarrollo, se encuentra la relación de base correspondiente con el AC AFIR en la relación con la promoción de la vida, en la búsqueda de calidad para el bienestar humano. La transformación "Seguridad humana y justicia social" en el catalizador Derecho al deporte, la recreación y la actividad física para la convivencia y la paz, se interpreta y orienta específicamente a la extensión y cantidad de los espacios abiertos para el acceso al deporte, la recreación y la actividad física, con calidad, cumpliendo con las normas de ordenamiento y según los planes regionales.

Lo anterior, fortaleciendo en el país las políticas de los entes territoriales en la gestión del espacio público efectivo como "herramienta de equidad y transformación social para una paz duradera", expresado ampliamente en el Plan.

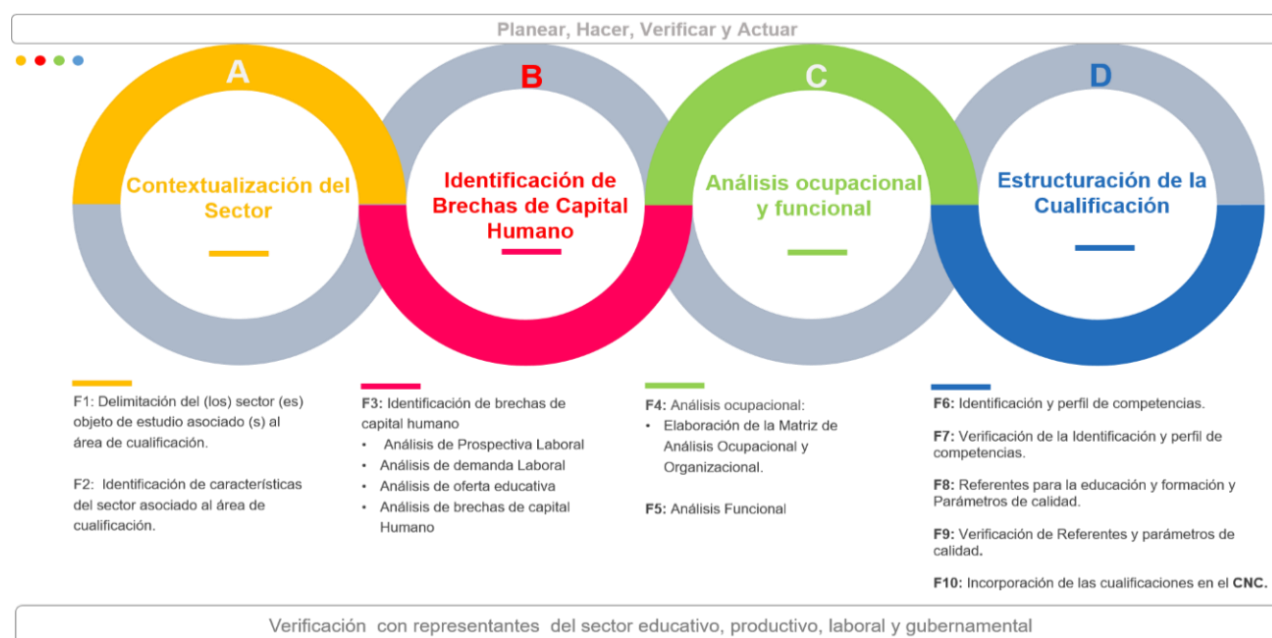
Este relacionamiento político muestra aspectos como la identificación de sectores estratégicos entre los que se mencionan el arte y cultura, deporte, recreación, actividad física. El deporte se perfila de forma positiva por cuanto Colombia se considera una potencia mundial, de otro lado, que los territorios cuenten con planes y escenarios deportivos contruidos o adaptados para personas con diferentes tipos de discapacidad que accedan a la práctica del deporte adaptado, la creación de clubes con ligas que puedan llegar a competencia nacional.

De esta manera, se pretende ilustrar brevemente, las necesidades de armonización del Sistema nacional de Cualificaciones para "(...) alinear la educación y formación a las necesidades sociales y productivas del país y promover el reconocimiento de aprendizajes

previos, el desarrollo personal y profesional de los ciudadanos, la inserción y reinserción laboral y el desarrollo productivo y empresarial del país”. Y dadas las bondades expresadas en PND, se tienen las herramientas para promover las rutas de aprendizaje en los niveles del MNC, establecer las relaciones con el sector productivo, empresarial y social, así como el reconocimiento de aprendizajes logrados a lo largo de la vida, entre otros aspectos.

Como parte de los avances sobre el MNC, las entidades que lideran este proceso concertaron una ruta metodológica para diseñar calificaciones, como se aprecia en la **Figura 1**. Esta ruta consta de cuatro (4) etapas y diez (10) fases consideradas en la metodología de MNC. En este documento se presenta la gestión de conocimiento con el fin de identificar los logros y avances, oportunidades de mejora, lecciones aprendidas y las recomendaciones en la implementación de la ruta metodológica para el área de cualificación.

Figura 1. Fases metodológicas para el diseño de calificaciones



Fuente: Ministerio de Educación Nacional, 2020.

A continuación, se presentan los objetivos de este ejercicio, la metodología empleada, las lecciones aprendidas y las recomendaciones derivadas.

OBJETIVO GENERAL

Identificar las lecciones aprendidas en el desarrollo de los procesos y establecer recomendaciones sobre el curso metodológico para el diseño de las calificaciones.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar lecciones aprendidas y oportunidades de mejora para los diferentes procesos y etapas del proyecto.
- Establecer recomendaciones sobre la implementación a partir de las experiencias y las buenas prácticas implementadas durante su ejecución.

1. METODOLOGÍA UTILIZADA

Dentro de la Gestión de Conocimiento, las lecciones aprendidas pueden definirse como el conocimiento adquirido sobre un proceso o sobre una o varias experiencias, a través de la reflexión y el análisis crítico sobre los factores que pueden haberles afectado positiva o negativamente (BID, 2011). Estas lecciones buscan identificar relaciones dentro de una actividad o etapa de un proyecto. Este documento se genera a partir de la identificación de conocimientos construidos en equipo, de los cuales pueden surgir nuevas prácticas, mejoras en las existentes y recomendaciones valiosas para ejercicios futuros de características similares.

La metodología utilizada para la identificación de las lecciones aprendidas frente a la implementación de los elementos metodológicos del MNC en el diseño de catálogos de cualificaciones el área de cualificación: Actividades físicas, deportivas y recreativas -AFIR- está basada en la técnica de gestión de conocimiento "After Action Review" (AAR). que consiste en identificar con facilidad y comprender las causas de desaciertos y aciertos que se presentaron en el desarrollo de la Ruta metodológica del MNC en Colombia y que ha sido probada en otros proyectos relacionados.

Para la implementación de la metodología, se plantearon las siguientes preguntas guía que permitieran la generación colectiva de conocimiento:

- **¿Qué intentábamos hacer?** La cual permite establecer un entendimiento común del trabajo que se está revisando y de los objetivos o razones de ser del trabajo.
- **¿Qué debería haber sucedido?** Que permite identificar lo que se esperaba en el desarrollo del trabajo en revisión.
- **¿Qué sucedió en realidad?** Lo que permite identificar diferencias entre el desarrollo esperado y el observado en el trabajo en revisión.
- **¿Qué funcionó bien?** Permitiendo la reflexión sobre los factores de éxito, buenas prácticas y logros en el trabajo en revisión.
- **¿Qué no funcionó?** Permitiendo la reflexión sobre los aspectos que requieren mejora, inconvenientes, o cuellos de botella en el desarrollo del trabajo en revisión.
- **¿Qué volvería a implementar?** Buenas prácticas implementadas
- **¿Qué haría diferente la próxima vez?** Permite generar recomendaciones que puedan ser implementadas de manera factible. "qué cambiaría"





A continuación, se relacionan los resultados obtenidos para cada una de las etapas de la metodología, estos resultados reflejan las percepciones y opiniones de los miembros del equipo.

2. ETAPA A: CONTEXTUALIZACIÓN DE LOS SECTORES ASOCIADOS AL ÁREA DE CUALIFICACIÓN

En las siguientes fichas, se detallan los aspectos de la fase metodológica Etapa A desde una perspectiva de gestión del conocimiento, abarcando la delimitación del área de cualificación, el sistema de valor y los entornos del área de cualificación **AFIR—Actividades Físicas, Deportivas y Recreativas**. Se explicará cada aspecto de la Etapa A, incluyendo las acciones realizadas, los métodos empleados, los elementos que funcionaron y aquellos que no, así como las buenas prácticas y las lecciones aprendidas.

FICHA 1. DELIMITACIÓN Y VERIFICACIÓN DE LOS SECTORES IDENTIFICADOS ASOCIADOS AL ÁREA DE CUALIFICACIÓN

Delimitación del Área de Cualificación Actividades Físicas, Deportivas, Recreativas -AFIR-

 <p>¿QUÉ SE HACE?</p>	<p>Se realiza una revisión general y específica del área de cualificación, por medio de la descripción del área de cualificación, las ocupaciones y actividades económicas relacionadas, reconociendo y delimitando los campos de acción y el sector productivo.</p>
 <p>¿CÓMO SE HIZO?</p>	<p>La revisión del área de cualificación está determinada por el MNC, ya que existe una descripción, la cual se tuvo que retroalimentar por medio de algunos conceptos claves para el Área de cualificación y que diera cuenta de los campos de acción que iban a estar dentro de esta.</p> <p>Se revisa con expertos si esta descripción da cuenta de la realidad del AC en el país, se realizaron grupos focales y de estos surgió una delimitación frente a campos de acción.</p> <p>Adicional, se realiza una revisión de las actividades económicas, sus descripciones y las actividades que incluye y excluyen estas, como fuente se tiene la CIIU 04 A.C; y con las ocupaciones se lleva a cabo la misma tarea desde funciones, conocimientos y destrezas asociados, como fuente se tiene la CUOC (2022, y la de 2023).</p> <p>Después se realizó un grupo focal para revisar las actividades y ocupaciones dado que esta área de cualificación contaba con campo de acción que necesitaban mayor reconocimiento, se realiza un análisis de las ocupaciones y actividades económicas para determinar si dan cuenta de la realidad del país, la cual fue retroalimentada por expertos del AC.</p>
 <p>¿QUÉ FUNCIONÓ?</p>	<p>La generación de explicaciones detalladas sobre los términos "área de cualificación", "ocupación", "denominación ocupacional" y "actividades económicas" permitió un análisis exhaustivo de la información. Además, al realizar la delimitación del AC y revisar las ocupaciones y actividades relacionadas directa e indirectamente, es posible identificar su conexión con otras áreas de cualificación, lo que permite tener una visión más general.</p> <p>Además, la puesta en escena de un grupo focal para revisar la delimitación del área de cualificación, en aspectos como actividades económicas y ocupaciones, resultó ser un valioso insumo para el desarrollo de la etapa A, ya que facilitó la exploración de campos de acción previamente no documentados y permitió expresar con mayor precisión la realidad del área de cualificación.</p>
 <p>¿QUÉ NO FUNCIONÓ?</p>	<p>Grupo focal:</p> <ul style="list-style-type: none"> Definición del Alcance: Falta de una delimitación clara del alcance del espacio de discusión. Planificación de Escenarios: La limitada planificación para los posibles escenarios y dinámicas que podrían surgir durante las discusiones. Delimitación de campos de acción: La discusión sobre actividades económicas y ocupaciones con expertos se realizó sin una delimitación clara de los campos de acción.



BUENAS PRACTICAS

- **Generación de Explicaciones Detalladas:** Proveer definiciones claras y detalladas de términos clave para facilitar una comprensión común y una base sólida para el análisis.
- **Revisión de Conexiones Interdisciplinarias:** Delimitar y revisar áreas de cualificación en relación con ocupaciones y actividades económicas, considerando su conexión con otras áreas para una visión más holística.
- **Uso de Grupos Focales:** Implementar grupos focales para revisar y afinar la delimitación del área de cualificación, incorporando perspectivas de expertos y explorando campos de acción no documentados.
- **Planificación Anticipada de Escenarios:** Anticipar y planificar posibles escenarios y dinámicas en discusiones para mejorar la preparación y capacidad de respuesta.



LECCIONES APRENDIDAS

- **Claridad en la Delimitación del AC:** Es esencial ofrecer una explicación clara y concisa de los conceptos y términos relacionados con la delimitación del Área de Conocimiento (AC) para establecer una base sólida de comprensión.
- **Planificación y Definición de Alcance:** Antes de actividades como grupos focales, es crucial definir claramente el alcance del trabajo para evitar ambigüedades y conflictos.
- **Preparación para Conversaciones que se convierten en Debates:** Anticipar y planificar para controversias durante la delimitación del AC, facilitando un ambiente de diálogo abierto y respetuoso.

FICHA 2. SISTEMA DE VALOR DEL AC

Sistema de valor del Área de Cualificación Actividades Físicas, Deportivas, Recreativas - AFIR-



¿QUÉ SE HACE?

Se revisan los posibles tipos de cadenas de valor disponibles desde fuentes secundarias, se realiza una revisión de la cadena de valor, ecosistemas de valor y sistemas de valor que se han generado para el área de cualificación a nivel internacional y nacional, después se realiza una identificación de la materia prima, actividades primarias, secundarias y de apoyo, con el fin de dar cuenta de los campos de acción desde el sector productivo.

Con esta información se lleva a cabo una evaluación para determinar la mejor estructura y se crea una primera versión de la cadena de valor, considerando eslabones, sub-eslabones, procesos y subprocesos, que sea un estándar para el área de cualificación.

Se somete esta primera versión a una verificación con expertos del AC, y se realiza una evaluación de los aportes y se genera una estructura con estos comentarios que sería el sistema de valor para el AC de la cual se debe generar un texto por cada nivel que de cuenta de a que se refieren con cada eslabón, proceso y subproceso.



¿CÓMO SE HIZO?




- Se realizó una descripción de los tipos de cadena de valor existentes, desde fuentes secundarias, para la evaluación de cual era más acorde al área de cualificación.
- Se recopiló información de las cadenas de valor, ecosistemas de valor y sistemas de valor existentes del área de cualificación a nivel nacional e internacional.
- Se realizó una revisión de las actividades primarias, secundarias y de apoyo de los campos de acción del AC, con ello se generó una primera versión y se determinó que el sistema de valor daba cuenta de la realidad y funcionamiento del sector productivo.
- Se realizó una aproximación con expertos del AC, de forma consultiva, para revisar el campo de acción de la recreación y poder tener una versión preliminar.
- Se procedió a estructurar el sistema de valor, detallando cada uno de sus elementos, desde eslabones hasta subprocesos, con el fin de tener una representación clara y comprensible de la misma.
- Se elaboraron descripciones detalladas de cada elemento del sistema de valor, asegurando que todos los aspectos estuvieran debidamente documentados y entendidos por el equipo.
- Se aplicó una metodología de revisión para garantizar la coherencia y eficacia del sistema de valor, se realizaron tres rondas de verificación con expertos del área de cualificación (de distintos campos de acción, a nivel nacional), ajustando el sistema según los comentarios recibidos en cada etapa.
- Se realizó la estructura del sistema de valor verificada por los expertos del AC, la cual quedó registrada en el documento de etapa A.



¿QUÉ FUNCIONÓ?




Generar un documento metodológico que detallaba los conceptos y la forma de seleccionar y estructurar una cadena de valor, así como la realización de un mapeo exhaustivo de las diferentes estructuras de cadena de valor a nivel nacional e internacional.




Las mesas de trabajo conjunto entre el equipo técnico y metodológico, aprovechando los diferentes conocimientos multidisciplinarios para la explicación clara de los conceptos y la redacción de los componentes de las cadenas de valor facilitaron la comprensión por parte de todos los involucrados, y la construcción conjunta del esquema.

 <p>¿QUÉ NO FUNCIONÓ?</p>	<p>Grupo focal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Unificación de Expertos en Todos los Campos de Acción: La limitada integración y coordinación entre expertos de diferentes áreas puede limitar la efectividad de las discusiones, debido a tiempos y dinámicas del área de cualificación. • Identificación y Convocatoria de Expertos: Los expertos eran difíciles de identificar en algunos campos de acción, y aunque se buscó ayuda de entes gubernamentales, el proceso de respuesta fue demorado debido a temas administrativos internos de estas entidades. • Planificación de Escenarios para la Generación de Discusiones: La limitada planificación para posibles escenarios y dinámicas puede resultar en discusiones improductivas o conflictos.
 <p>BUENAS PRACTICAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar un documento metodológico detallado: Creas un documento con pautas claras y procesos a seguir para seleccionar y estructurar un sistema de valor, asegurando que todo el equipo estuviera alineado en cuanto a los criterios y procedimientos. • Mapeo exhaustivo de estructuras: Realizar un mapeo completo de las diversas estructuras de cadena de valor tanto a nivel nacional como internacional en los campos de acción relevantes. • Trabajar en mesa de trabajo conjuntas: Facilitó la toma de decisiones y la estipulación de herramientas del esquema sin demoras en los tiempos de trabajo. Esta integración de actividades contribuyó a optimizar los recursos y garantizar una mayor eficiencia en el proceso de construcción del esquema de valor.
 <p>LECCIONES APRENDIDAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Documentación metodológica detallada: Elaborar un documento metodológico claro y completo proporciona una guía consistente para el equipo, asegurando la selección y estructuración una cadena de valor. • Mapeo exhaustivo de estructuras de sistema de valor: Realizar un mapeo completo de las diferentes estructuras de cadena de valor brinda una comprensión amplia del área de cualificación lo que permite generar mejores prácticas frente a la estructuración de la cadena de valor. • Explicación clara de conceptos y componentes: Proporcionar una explicación clara de los conceptos y componentes de las cadenas de valor garantiza una comprensión sólida, facilitando su aplicación efectiva en la práctica y verificación con expertos del área de cualificación. • Grupos focales con expertos: Aunque los grupos focales con expertos son valiosos, es esencial generar espacios que unifiquen a los expertos en todos los campos de acción relevantes, delimitando metodológicamente su alcance y planificando escenarios para generar discusiones enriquecedoras.

FICHA 3. ENTORNOS: SOCIOECONÓMICO, TECNOLÓGICO, ORGANIZACIONAL, AMBIENTAL, NORMATIVO, BIENESTAR E INTERNACIONAL

Entornos: Socioeconómico, Tecnológico, Organizacional, Ambiental, Normativo, Bienestar e Internacional

 <p>¿QUÉ SE HACE?</p>	<p>Se lleva a cabo la recopilación de información de tipo secundario con el objetivo de obtener un panorama actual de los indicadores, variables y fenómenos relevantes en el país para cada uno de los entornos dentro del área de cualificación AFIR, con el objetivo de identificar como se percibe el área de cualificación en relación con cada entorno.</p> <p>Posteriormente, se identifican los entornos que transversalizan el AC AFIR, influyendo en el desarrollo de los campos de acción.</p>
 <p>¿CÓMO SE HIZO?</p>	<p>Se revisaron fuentes secundarias por medio de indicadores específicos para cada entorno, con ello se realiza la identificación de indicadores relevantes que den cuenta de la situación actual del país y de cómo se encontraba el AC en relación con cada entorno.</p> <p>Con ello se realiza una revisión de cada entorno dispuesto por la metodología del MNC, y se revisa si es necesario por las dinámicas del AC generar un nuevo entorno, en el que se encuentre el entorno del Bienestar como uno a revisar de forma nacional e internacional, para hablar de las dinámicas del AC en el país. Posteriormente se llevó esta información a un estructura organizada y concisa para una fácil lectura.</p>
 <p>¿QUÉ FUNCIONÓ?</p>	<p>Generar estrategias de búsqueda que determinen que indicadores son relevantes de acuerdo con el entorno, empezando por datos estadísticos como agregados macroeconómicos o encuestas realizadas por el DANE.</p> <p>Adicional la búsqueda general de los impactos que tiene el entorno en el AC revisándolo por campo de acción, y condensando la información en textos cortos y de fácil lectura.</p>


 <p>¿QUÉ NO FUNCIONÓ?</p>	<p>La producción de textos extensos sin indicadores clave resultó poco efectiva, ya que complicaba la comprensión del objetivo principal: mostrar cifras que reflejen el estado del entorno en el país para el área de cualificación. Esto obligó a crear múltiples versiones del documento.</p>
 <p>BUENAS PRACTICAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Generar Estrategias de Búsqueda Relevantes: Establecer estrategias de búsqueda que determinen cuáles indicadores son relevantes de acuerdo con el entorno. Empezar por datos estadísticos como agregados macroeconómicos o encuestas realizadas por el DANE, y fuentes secundarias gubernamentales y académicas. • Revisar Impactos por Campo de Acción: Realizar una búsqueda exhaustiva de los impactos que tiene el entorno en el AC, revisando cada campo de acción y condensando la información en textos cortos y de fácil lectura. • Enfocarse en Indicadores Clave: La producción de textos extensos sin indicadores clave resultó poco efectiva, ya que complicaba la comprensión del objetivo principal: mostrar cifras que reflejen el estado del entorno en el país para el área de cualificación. Por ello, es crucial centrarse en incluir indicadores clave y relevantes desde el inicio. • Evitar Múltiples Versiones del Documento: Para evitar la creación de múltiples versiones del documento, es importante planificar y estructurar bien la información desde el comienzo, asegurando que cada versión preliminar contenga los elementos esenciales para su comprensión y análisis.
 <p>LECCIONES APRENDIDAS</p>	<p>En futuras ocasiones, es crucial presentar los entornos como indicadores de manera concisa y precisa. La experiencia demostró que no es eficiente invertir tiempo en la creación de textos extensos que, aunque fortalecen el conocimiento conceptual, no proporcionan al lector una comprensión clara y directa de la realidad del entorno, que es el objetivo principal de este apartado.</p>

3. ETAPA B: IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE BRECHAS DE CAPITAL HUMANO DEL ÁREA DE CUALIFICACIÓN

En las presentes fichas, se detallan los aspectos de la fase metodológica Etapa B desde una perspectiva de gestión del conocimiento, abarcando: Demanda laboral del AC, Prospectiva laboral, Oferta educativa y Brechas de capital humano del área de cualificación **AFIR—Actividades Físicas, Deportivas y Recreativas**. Se explicará cada aspecto de la Etapa B, incluyendo las acciones realizadas, los métodos empleados, los elementos que funcionaron y aquellos que no, así como las buenas prácticas y las lecciones aprendidas.

FICHA 4. DEMANDA LABORAL DEL ÁREA DE CUALIFICACIÓN

Demanda laboral del Área de Cualificación Actividades Físicas, Deportivas, Recreativas - AFIR-

 <p>¿QUÉ SE HACE?</p>	<p>Para realizar un estudio exhaustivo de la demanda laboral en un área de cualificación, se llevan a cabo varias etapas críticas. Primero, se identifica a las empresas y organizaciones, así como a las asociaciones profesionales y a los expertos en el área de cualificación. Esto asegura que la muestra de datos sea representativa y pertinente para el análisis.</p> <p>A continuación, se diseñan o revisan y ajustan los instrumentos de recolección de datos, tales como cuestionarios y guías de entrevista, para garantizar que las preguntas sean relevantes y estén adecuadamente formuladas. La pertinencia de estas preguntas es esencial para obtener información precisa y útil.</p> <p>Luego, se define la priorización territorial, tomando en cuenta la representatividad de las regiones, datos económicos del DANE, la ubicación de las empresas y otros actores, y el alcance del área de cualificación. Este paso permite enfocar los recursos y esfuerzos en las áreas más relevantes y representativas del AC.</p> <p>Posteriormente, se estructuran las bases de datos de los actores clave. Se programa y elabora entrevistas semiestructuradas, aplicando formatos o herramientas que han sido previamente definidas y ajustadas específicamente para el área de cualificación. Esta estructura facilita una recopilación de datos consistente y sistemática.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Una vez recolectadas las respuestas de las entrevistas, se procede a su codificación y categorización según temas relevantes e intereses específicos del estudio. Este proceso permite organizar la información de manera que se puedan identificar patrones y tendencias significativas.

Finalmente, se elabora un informe estructurado que incluye la metodología utilizada, los resultados obtenidos, el análisis cuantitativo y cualitativo, y las conclusiones. Este informe se acompaña de visualizaciones que facilitan la comprensión de los datos y los hallazgos del estudio. La combinación de texto y gráficos asegura una presentación clara y completa de los resultados.



¿CÓMO SE HIZO?

Se realizó una búsqueda exhaustiva de empresas, asociaciones y gremios tanto del sector público como privado cuya actividad principal coincidiera con la actividad física, el deporte o la recreación. Los datos se obtuvieron de bases abiertas como la Cámara de Comercio y el Ministerio del Deporte, así como del conocimiento previo de expertos del área de cualificación. Con esta información, se construyó una base de datos detallada que incluía las organizaciones, las personas de contacto y sus cargos.

Posteriormente, se llevó a cabo una priorización territorial en colaboración con el equipo transversal del PNUD. Utilizando datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), se identificaron las regiones con la mayor concentración de empresas del sector, segmentadas por tamaño (grandes corporaciones y Pyme). Además, se consideró la cantidad de expertos sectoriales en cada región para enfocar los esfuerzos en áreas con mayor densidad de conocimiento especializado. Esta estrategia permitió evaluar detalladamente las necesidades laborales regionales e identificar zonas clave para hacer misiones en el territorio donde las políticas de formación y empleo pueden tener un mayor impacto, asegurando así que el estudio refleje con precisión la realidad territorial y las dinámicas específicas de cada subárea.

Finalmente, se realizaron entrevistas a expertos y se revisó la información recolectada, ajustando la redacción de funciones, conocimientos y competencias transversales. Esto permitió establecer una correlación entre los cargos identificados y la CUOC. Con esta información, se elaboró el capítulo de demanda laboral.



¿QUÉ FUNCIONÓ?

La adecuación del instrumento KOBO, con un lenguaje y preguntas pertinentes y comprensibles para los actores clave, resultó ser efectiva y facilitó la comunicación, así como la disposición de los actores para abrir espacios y desarrollar las entrevistas. La priorización territorial, basada en un panorama más cercano a la realidad empresarial del AC en el país, junto con la formulación del instrumento de recolección de datos, aseguró la precisión en las salidas de resultados y la construcción de informes detallados.



¿QUÉ NO FUNCIONÓ?

Se presentó dificultad en establecer un canal de comunicación oficial con organizaciones y gremios, lo que implicó un trabajo adicional por parte de los expertos para lograr una comunicación interinstitucional y para que estas entidades difundieran internamente la información del proceso de cualificación del área. Además, se encontraron inconvenientes en el contacto directo con los actores debido a la desactualización existente en las bases de datos abiertas. Aunque se logró abrir espacios para las entrevistas, un número significativo de actores manifestó que el ejercicio resultaba denso debido a su extensión.



BUENAS PRACTICAS

- **Creación y Mantenimiento de Bases de Datos:** Desarrollar bases de datos detalladas con información de contacto actualizada de organizaciones y personas clave, y revisar y actualizar regularmente estas bases de datos para evitar desactualización y garantizar un contacto directo y eficiente con los actores relevantes.
- **Priorización Territorial Basada en Datos Precisos:** Utilizar datos precisos del DANE para identificar regiones con alta concentración de empresas y expertos sectoriales y realizar una evaluación detallada de las necesidades laborales y focalizar políticas de formación y empleo en las zonas clave identificadas.
- **Uso de Instrumentos Apropriados para la Recolección de Datos:** Implementar herramientas como KOBO, diseñando preguntas claras y comprensibles para los actores clave, y asegurar que el lenguaje utilizado sea pertinente para facilitar la comunicación y fomentar la disposición de los actores a participar en entrevistas.
- **Planificación Adecuada de Entrevistas:** Organizar las entrevistas de manera que los actores dispongan de tiempo suficiente para participar y evitar que las entrevistas sean demasiado extensas o densas, asegurando una experiencia equilibrada para los participantes.
- **Adaptación de la Metodología a las Limitaciones de Tiempo:** Ajustar la metodología de recolección de datos a las limitaciones de tiempo de los actores empresariales.




LECCIONES APRENDIDAS

- **Necesidad de Comunicación Efectiva:** Establecer canales de comunicación efectivos con organizaciones y gremios es fundamental para asegurar una adecuada difusión de información y la colaboración en los proyectos de cualificación
- **Actualización Constante de Bases de Datos:** Mantener actualizadas las bases de datos con información de contacto precisa es crucial para evitar dificultades en el contacto directo con los actores y asegurar la efectividad en la realización de entrevistas y estudios.
- **Flexibilidad en la Planificación de Entrevistas:** Es necesario planificar las entrevistas considerando las limitaciones de tiempo de los actores empresariales, asegurando que el proceso sea manejable y no resulte demasiado extenso o exigente para los participantes.
- **Gestión Eficiente de Recursos:** Adaptar los tiempos y recursos disponibles según las necesidades y disponibilidad de los actores empresariales es esencial para maximizar la participación y la efectividad de los estudios de demanda laboral y cualificación.

FICHA 5. PROSPECTIVA LABORAL: FUENTES SECUNDARIAS


Prospectiva Laboral desde Fuentes Secundarias



¿QUÉ SE HACE?

Para llevar a cabo una identificación prospectiva de tendencias, es fundamental seguir un proceso estructurado. En primer lugar, se define claramente el objetivo del estudio y se establece un horizonte temporal adecuado. Posteriormente, se realiza una investigación exhaustiva utilizando fuentes secundarias como estudios previos, informes de investigación y artículos especializados. Esto permite identificar tendencias emergentes en áreas clave como tecnología (por ejemplo, wearables y realidad virtual), organización (nuevos modelos de negocio y gestión de instalaciones), ambiente (sostenibilidad y eco-friendly), creatividad (innovaciones en programas y eventos deportivos) y bienestar (enfoques holísticos de salud y bienestar corporativo).

La recopilación de datos se realiza mediante análisis de tendencias y patrones encontrados en grandes conjuntos de datos relacionados con el AC. Finalmente, se elabora un documento detallado que resume las tendencias identificadas y ofrece recomendaciones estratégicas para que el AC pueda prepararse y adaptarse a estos cambios futuros. Este enfoque sistemático garantiza que la identificación de las tendencias sea fundamentada y útil para la planificación estratégica a corto, mediano y largo plazo en el ámbito de la actividad física, deportiva y recreativa.



¿CÓMO SE HIZO?

- **Definición del objetivo y alcance:** Se definió claramente el propósito del estudio y el período de tiempo que abarcará de acuerdo con la metodología del Marco nacional de cualificaciones.
- **Investigación exhaustiva:** Se realizó una investigación exhaustiva utilizando fuentes secundarias como estudios previos, informes de investigación y artículos especializados. Este paso permitió recopilar información sobre desarrollos recientes y emergentes en áreas clave como tecnología, organización, ambiente, creatividad y bienestar.
- **Análisis de tendencias:** Se analizaron los datos recopilados para identificar patrones y tendencias emergentes. Esto incluyó el uso de herramientas y técnicas para detectar cambios significativos y proyecciones futuras en el AC de la actividad física, deportiva y recreativa.
- **Identificación y selección de tendencias:** Las tendencias identificadas fueron evaluadas en términos de su potencial impacto en el AC y la probabilidad de que se materialicen. Se priorizaron aquellas tendencias que se consideraron más estratégicas y pertinentes para la planificación futura.
- **Elaboración de recomendaciones:** Basado en las tendencias identificadas, se elaboró un documento detallado que incluyó una gran tendencia y tendencias específicas por cada una de las áreas clave.



¿QUÉ FUNCIONÓ?



En el proceso de identificación prospectiva de tendencias en el AC de la actividad física, deportiva y recreativa, varias funciones fueron fundamentales para su éxito. Primero, la investigación y el análisis meticulosos de fuentes secundarias como estudios previos y artículos especializados proporcionaron una base sólida de conocimiento. Luego, el análisis de datos permitió detectar patrones significativos y proyecciones futuras, esenciales para comprender la dirección de cambios emergentes en tecnología, organización, ambiente, creatividad y bienestar. La evaluación cuidadosa del impacto y la probabilidad de estas tendencias guio la priorización estratégica.

Este proceso culminó en la identificación de cinco grandes grupos de tendencias: tecnológicas, organizativas, ambientales, creativas y de bienestar, cada una con tendencias específicas dentro de ellas.






¿QUÉ NO FUNCIONÓ?

Se enfrentaron desafíos significativos. Aunque la investigación y el análisis meticulosos de fuentes secundarias, como estudios previos y artículos especializados, proporcionaron una base sólida de conocimiento inicial, hubo dificultades en la recopilación de datos exhaustivos. A pesar de que el análisis de datos reveló patrones significativos y proyecciones futuras, se encontraron obstáculos al analizar información en aspectos clave como la tecnología emergente y las tendencias organizativas específicas del AC. La evaluación del impacto y la probabilidad de las tendencias identificadas, aunque guio la




	<p>priorización estratégica, también enfrentó incertidumbres debido a la rápida evolución del entorno tecnológico y regulatorio. A pesar de estos desafíos, el proceso permitió la identificación de cinco grandes grupos de tendencias y sus respectivas tendencias específicas.</p>
 <p>BUENAS PRACTICAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de fuentes variadas y actualizadas: Incorporar una amplia gama de fuentes secundarias como estudios previos, informes de investigación y artículos especializados asegura una base de conocimiento sólida y actualizada. • Análisis riguroso de datos: Aplicar métodos de análisis de datos robustos para identificar patrones significativos y tendencias emergentes en tecnología, organización, ambiente, creatividad y bienestar. • Evaluación de impacto y probabilidad: Evaluar cuidadosamente el potencial impacto y la probabilidad de las tendencias identificadas para priorizar estratégicamente las áreas de enfoque. • Comunicación efectiva de resultados: Presentar los hallazgos de manera clara y accesible entre todos los miembros del equipo. • Aprendizaje continuo: Mantenerse actualizado con nuevas investigaciones y desarrollos en el AC para ajustar y mejorar constantemente las estrategias prospectivas.
 <p>LECCIONES APRENDIDAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diversidad de fuentes: Es crucial utilizar una amplia gama de fuentes de información para obtener una visión completa y actualizada del panorama. Dependiendo demasiado de ciertos tipos de fuentes puede limitar la comprensión de tendencias emergentes. • Actualización constante: Mantener actualizados los datos y la información es fundamental, ya que el panorama tecnológico y sectorial puede cambiar rápidamente. Esto asegura que las tendencias identificadas sean relevantes y aplicables a corto y largo plazo. • Flexibilidad en el enfoque: Ser flexible en el proceso de identificación y análisis de tendencias permite adaptarse mejor a cambios inesperados o a nuevas áreas de interés que surjan durante la investigación. • Comunicación efectiva: Asegurar que los hallazgos y recomendaciones se comuniquen de manera clara y accesible a las partes interesadas es crucial para garantizar una comprensión común y una acción coordinada. • Aprendizaje y mejora continua: Mantener una mentalidad de aprendizaje continuo y adaptación permite afrontar mejor los desafíos futuros y capitalizar nuevas oportunidades conforme surjan en el AC.

FICHA 6. PROSPECTIVA LABORAL: FUENTES PRIMARIAS

Prospectiva Laboral desde Fuentes Primarias


 <p>¿QUÉ SE HACE?</p>	<p>Se adapta el instrumento de recopilación de datos del IMI para incluir información sobre las grandes tendencias y las tendencias específicas definidas para el AC. Adicionalmente se define la metodología para verificar estas tendencias, estableciendo un cronograma y un listado de actores teniendo en cuenta la priorización territorial para las misiones. Además, se contempla el material infográfico requerido y el método de recopilación de información en el IMI.¹</p> <p>Finalmente se convoca a los actores clave de las empresas y gremios definidos mediante correo a los grupos focales y talleres de verificación, donde se registra si se está de acuerdo o no con cada una de las tendencias generales y específicas, su probabilidad de ocurrencia, impactos que tendrá en el capital humano al igual que sugerencias de modificación o cambio de la información presentada.</p>
 <p>¿CÓMO SE HIZO?</p>	<p>Se seleccionaron actores clave según los territorios prioritarios definidos, programando misiones para realizar talleres de verificación de tendencias en siete ciudades principales: Bogotá, Cartagena, Medellín, Cali, Ibagué, Pereira y Tunja. Además, se llevó a cabo un grupo focal virtual en la ciudad de Bucaramanga para la verificación.</p> <p>Se recopiló la información de las tendencias en formatos impresos y sheets, donde cada uno de los actores registró su opinión acerca de la concordancia con la tendencia, la importancia, el tiempo de materialización, la pertinencia y el impacto en el capital humano.</p> <p>Posteriormente, se sistematizó y consolidó la información recopilada de los talleres y grupos focales de verificación, identificando las acciones urgentes, los retos y las medidas inmediatas para cada una de las tendencias específicas definidas para el AC.</p>
 <p>¿QUÉ FUNCIONÓ?</p>	<p>Se diseñó una metodología que incluyó un cronograma con la planificación de las misiones en los territorios, enviar invitaciones, confirmar la asistencia y reunir a los actores en los espacios previstos.</p>

¹ IMI(Importancia-materialización-impacto)

	<p>Se utilizó un lenguaje sencillo y adaptado a los términos del AC, lo cual permitió que los actores comprendieran el propósito de las tendencias, fomentando así una mayor participación y aportes pertinentes en los ejercicios.</p> <p>Se emplearon herramientas para la sistematización y formulación de resultados, garantizando la fiabilidad de los análisis y la clasificación de los datos obtenidos.</p>
 <p>¿QUÉ NO FUNCIONÓ?</p>	<p>La comprensión del proceso de llenado del instrumento de recopilación de información por parte de los actores fue problemática. Este instrumento está diseñado para que las preguntas se califiquen en una escala del 1 al 5; sin embargo, inicialmente no estaba claro cómo delimitar cada pregunta. Además, debido a su extensión, se identificaron oportunidades de mejora para los espacios presenciales, como la necesidad de una distribución más eficiente y el aumento del tamaño de letra del instrumento.</p>
 <p>BUENAS PRACTICAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño claro de la metodología: El diseño de una metodología con un cronograma detallado facilita la planificación de misiones en territorios específicos, el envío de invitaciones, la confirmación de asistencia y la concentración de actores en los espacios designados. • Comunicación efectiva: Emplear un lenguaje sencillo y adaptado a los términos del AC mejora la comprensión del propósito de las tendencias entre los actores. Esto aumenta la participación y asegura aportes más pertinentes durante los ejercicios. • Revisión continua: Realizar revisiones periódicas del proceso de recopilación de información para identificar y abordar rápidamente problemas como la falta de claridad en las preguntas del instrumento y la necesidad de mejoras en la distribución y tamaño del material impreso. • Feedback y mejora continua: Aprovechar las oportunidades de mejora identificadas durante los espacios presenciales para ajustar aspectos como la distribución del material y el diseño del instrumento, con el objetivo de optimizar la participación y la calidad de los datos obtenidos.
 <p>LECCIONES APRENDIDAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Claridad en la comunicación: Es fundamental utilizar un lenguaje claro y accesible para asegurar que todos los actores comprendan completamente el propósito y los procedimientos de los ejercicios de verificación de tendencias. • Capacitación detallada: La capacitación inicial sobre el diligenciamiento del instrumento de recopilación de información es crucial para asegurar que los participantes entiendan cómo utilizar correctamente la escala de calificación y cómo interpretar las preguntas. • Adaptación de herramientas: Es importante adaptar las herramientas de recopilación de información, como aumentar el tamaño de letra del material impreso, para mejorar la accesibilidad y la efectividad durante los talleres y grupos focales presenciales. • Flexibilidad metodológica: Mantener la flexibilidad para ajustar la metodología según las necesidades y retroalimentación recibida permite mejorar continuamente la efectividad del proceso de verificación de tendencias. • Sistematización eficiente: Utilizar herramientas adecuadas para la sistematización y análisis de datos facilita la generación de resultados confiables y pertinentes para la toma de decisiones estratégicas. • Preparación exhaustiva: Planificar con anticipación los tiempos necesarios para la planificación de misiones, el envío de invitaciones y la confirmación de asistencia asegura una ejecución fluida y eficiente de los talleres y grupos focales.

FICHA 7. OFERTA EDUCATIVA Y FORMATIVA DEL ÁREA DE CUALIFICACIÓN: FUENTES SECUNDARIAS

Oferta educativa y formativa del área de cualificación: Fuentes secundarias

 <p>¿QUÉ SE HACE?</p>	<p>Para obtener fuentes de datos de programas educativos relacionados directa y parcialmente con el área de cualificación, se consultan las bases de datos del Ministerio de Educación (SNIES y SIET), la plataforma Sophia Plus del SENA y diversas fuentes de educación informal (educación continua, talleres y cursos). Con esta información, se construyen las bases de datos de oferta educativa del área de cualificación, categorizadas por niveles (SNIES, Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), oferta educativa del SENA y educación informal). Posteriormente, se lleva a cabo un análisis detallado que incluye la clasificación por ubicación geográfica, niveles educativos (educación superior, técnica, tecnológica), áreas de conocimiento y modalidades de estudio (presencial, virtual, etc.). Además, se realiza una evaluación cuantitativa de la educación superior, los programas ETDH y la oferta informal, junto con un análisis cualitativo que aborda la calidad de los programas, su pertinencia en el mercado laboral.</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



¿CÓMO SE HIZO?

- **Búsqueda Secundaria en SNIES, SIET, SENA y BBDD abierta :** Se llevó a cabo una búsqueda exhaustiva en estas bases de datos para descargar la información de oferta de programas educativos relacionados con el AC.
- **Armado de Bases de Datos:** Se construyen bases de datos utilizando la información recopilada de todas las fuentes mencionadas.

Análisis General:

Se realiza un análisis exhaustivo de la oferta educativa, abordando varios aspectos clave. Primero, se clasifica la oferta según ubicación geográfica, niveles educativos (incluyendo educación superior, técnica, y tecnológica), y áreas de conocimiento. Además, se consideran las diversas modalidades de estudio disponibles, como presencial y virtual. A continuación, se realiza un análisis cuantitativo detallado de la educación superior, así como una evaluación específica de los programas ETDH ofrecidos por el SENA y la oferta educativa informal, que incluye cursos y talleres de educación continuada. Luego, se lleva a cabo un análisis cualitativo para evaluar la calidad de los programas, su relevancia en el mercado laboral. Finalmente, se presentan los resultados clave obtenidos de estos análisis cuantitativos y cualitativos.



¿QUÉ FUNCIONÓ?

El uso de fuentes de datos confiables y actualizadas como SNIES, SIET y Sophia Plus del SENA fue fundamental para obtener información precisa y relevante sobre la oferta educativa. La organización meticulosa de los datos en bases estructuradas según niveles educativos, áreas de conocimiento, modalidades de estudio y ubicación geográfica facilitó un análisis exhaustivo y sistemático. La integración de análisis cuantitativos detallados junto con evaluaciones cualitativas profundizó en la cobertura, calidad y pertinencia de los programas educativos.



¿QUÉ NO FUNCIONÓ?

Existieron desafíos al buscar datos precisos sobre los perfiles ocupacionales y competencias que los programas de ETDH/SENA e Informal. Además, existió dificultad para determinar con exactitud la ubicación geográfica de los programas impartidos por el SENA.



BUENAS PRACTICAS

- **Consulta de Fuentes Oficiales y Actualizadas:** Utilizar fuentes reconocidas y actualizadas como SNIES, SIET y Sophia Plus del SENA e incluir diversas fuentes de educación informal para garantizar la precisión y la exhaustividad de los datos recopilados.
- **Organización Meticulosa de la Información:** Categorizar la información en bases de datos por niveles educativos, áreas de conocimiento, modalidades de estudio y ubicación geográfica, y facilitar un análisis exhaustivo y estructurado mediante una clasificación detallada.
- **Análisis Cuantitativo y Cualitativo:** Realizar análisis cuantitativos detallados para evaluar la cobertura y distribución de programas educativos, y complementar con análisis cualitativos que examinen la calidad y pertinencia de los programas.
- **Precisión en la Localización Geográfica:** Utilizar herramientas de geolocalización para mejorar la precisión en la localización geográfica de los programas y verificar los datos en las fuentes del SENA para asegurar su exactitud.
- **Documentación y Actualización Continua:** Documentar de manera completa todos los procesos utilizados en la recopilación y análisis de la información. Actualizar regularmente la información para mantener la transparencia y relevancia continua de los resultados.



LECCIONES APRENDIDAS

- **Importancia de Fuentes Confiables y Actualizadas:** Utilizar fuentes de datos oficiales y actualizadas como SNIES, SIET y plataformas específicas como Sophia Plus del SENA asegura la precisión y relevancia de la información recopilada.
- **Necesidad de Organización y Estructuración:** Organizar los datos en bases de datos bien estructuradas según niveles educativos, áreas de conocimiento, modalidades de estudio y ubicación geográfica facilita un análisis más eficiente y exhaustivo.
- **Valor del Análisis Cuantitativo y Cualitativo:** Integrar análisis cuantitativos y cualitativos proporciona una visión más completa de la oferta educativa, permitiendo evaluar tanto la cobertura y distribución como la calidad y pertinencia de los programas.
- **Desafíos en la Precisión Geográfica:** Enfrentar dificultades para precisar la ubicación geográfica exacta de los programas del SENA destaca la importancia de mejorar métodos de geolocalización y verificar la información de manera rigurosa.
- **Beneficios de Herramientas Tecnológicas Avanzadas:** El uso de tecnologías avanzadas como plataformas de BI y herramientas de análisis estadístico facilita la gestión eficiente de grandes volúmenes de datos educativos y mejora la precisión de los resultados obtenidos.

FICHA 8. OFERTA EDUCATIVA Y FORMATIVA DEL ÁREA DE CUALIFICACIÓN: FUENTES PRIMARIAS

Entrevistas a actores de Instituciones Educativas y Formativas del AC Actividades Físicas, Deportivas, Recreativas -AFIR

¿QUÉ SE HACE?



Se llevan a cabo entrevistas a instituciones educativas de trayectoria y programas directamente relacionados con el área de cualificación. El personal entrevistado incluye aquellos cargos de coordinación académica, directores de programas o demás profesionales que estén inmersos en el diseño y actualización de los pensum.

A continuación, se diseñan o revisan y ajustan los instrumentos de recolección de datos, como cuestionarios y guías de entrevista, para asegurar que las preguntas sean relevantes y estén adecuadamente formuladas, permitiendo así obtener información precisa y útil.

Posteriormente, se estructuran las bases de datos de los actores clave y se programan entrevistas semiestructuradas utilizando formatos o herramientas ajustadas específicamente para el área de cualificación. Esta estructura facilita una recopilación de datos consistente y sistemática.

Una vez recolectadas las respuestas, se procede a su codificación y categorización según temas relevantes e intereses específicos del estudio, permitiendo identificar patrones y tendencias significativas.

Finalmente, se elabora un informe estructurado que incluye la metodología utilizada, los resultados obtenidos, el análisis cuantitativo y cualitativo, y las conclusiones. Este informe se acompaña de visualizaciones que facilitan la comprensión de los datos y hallazgos, asegurando una presentación clara y completa de los resultados.

¿CÓMO SE HIZO?



Utilizando la base de datos de oferta de programas del SNIES, ETDH, SENA e Informal, se realizó una muestra por conveniencia de las instituciones que tenían programas activos relacionados directamente con el área de cualificación. En esta muestra se consideraron aspectos como la subárea de cualificación, los años del programa, la pertinencia y la ubicación territorial.

Una vez validada y definida la lista de instituciones, se construyó una base de datos con las personas que ocupaban los cargos de coordinación y dirección académica. Se estableció un contacto y se elaboró un cronograma para realizar las entrevistas de manera presencial y virtual. Posteriormente, la información recopilada se analizó y se elaboró un documento estructurado con resultados cualitativos y cuantitativos.

¿QUÉ FUNCIONÓ?



La adecuación del instrumento KOBO, utilizando un lenguaje claro y preguntas pertinentes para los actores clave, resultó ser altamente efectiva. Esto facilitó la comunicación y fomentó la disposición de los actores para participar en las entrevistas. Además, la formulación cuidadosa del instrumento de recolección de datos aseguró la precisión en los resultados obtenidos y permitió la elaboración de informes detallados.

¿QUÉ NO FUNCIONÓ?



La dificultad consistió en entablar comunicación directa dentro de las instituciones educativas con las personas que tenían los cargos de interés, debido a la desactualización existente en las bases de datos abiertas. Aunque se logró abrir espacios para las entrevistas, un número significativo de actores manifestó que el ejercicio resultaba denso debido a su extensión.

BUENAS PRACTICAS



- **Uso de Instrumentos Apropriados para la Recolección de Datos:** Implementar herramientas como KOBO, diseñando preguntas claras y comprensibles para los actores clave, y asegurar que el lenguaje utilizado sea pertinente para facilitar la comunicación y fomentar la disposición de los actores a participar en entrevistas.
- **Planificación Adecuada de Entrevistas:** Organizar las entrevistas de manera que los actores dispongan de tiempo suficiente para participar y evitar que las entrevistas sean demasiado extensas o densas.
- **Adaptación de la Metodología a las Limitaciones de Tiempo:** Ajustar la metodología de recolección de datos a las limitaciones de tiempo de los actores de instituciones educativas.



LECCIONES APRENDIDAS

- **Necesidad de Comunicación Efectiva:** Establecer canales de comunicación efectivos con las instituciones educativas fundamental para asegurar una adecuada difusión de información y la colaboración en los proyectos de cualificación.
- **Actualización Constante de Bases de Datos:** Mantener actualizadas las bases de datos con información de contacto precisa es crucial para evitar dificultades en el contacto directo con los actores y asegurar la efectividad en la realización de entrevistas y estudios.
- **Flexibilidad en la Planificación de Entrevistas:** Es necesario planificar las entrevistas considerando las limitaciones de tiempo de los actores educativos, asegurando que el proceso sea manejable y no resulte demasiado extenso o exigente para los participantes.


FICHA 9. BRECHAS CUANTITATIVAS

Brechas Cuantitativas del Área de Cualificación Actividades Físicas, Deportivas, Recreativas -AFIR



¿QUÉ SE HACE?

Se realiza el cálculo de indicadores como aproximación de brechas de capital humano para las categorías de cantidad, calidad y pertinencia. Este cálculo permite estimar las brechas de manera cuantitativa a partir de información de fuentes secundarias, contribuyendo así a la etapa de identificación de brechas de capital humano del Marco Nacional de Cualificaciones.



¿CÓMO SE HIZO?

Se definieron 8 indicadores de brechas teniendo en cuenta la disponibilidad de información: 4 para brechas de cantidad, 2 para brechas de calidad y 2 para brechas de pertinencia. Las fuentes utilizadas fueron la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) del DANE, el Sistema Nacional de Información de Educación Superior (SNIES) y la base de vacantes del Servicio Público de Empleo (SPE).



¿QUÉ FUNCIONÓ?

La identificación de una mayor cantidad de indicadores en comparación con ejercicios anteriores. La disponibilidad de la información permitió una mayor desagregación de los indicadores para robustecer el análisis por grupo ocupacional y, en algunos casos, por género. Se realizó el cálculo de todos los indicadores para cada área de cualificación, ya que se contaba con la correlación a partir de las actividades económicas en todas las fuentes de información.



¿QUÉ NO FUNCIONÓ?

En un primer momento se habían propuesto más indicadores y mayores desagregaciones, pero no se contaba con la información disponible, por ejemplo, de la base de oferta del servicio público de empleo y algunas del Observatorio Laboral. Para algunas áreas de cualificación no es válido hacer análisis de variación del indicador de un año a otro, ya que hay problemas de representatividad de la información. No se cumplió con los tiempos de entrega de los documentos de análisis de parte del equipo transversal.



BUENAS PRACTICAS

- **Revisión de Ejercicios Anteriores:** Examinar ejercicios previos y realizados por otras entidades para la definición de nuevos indicadores y el mejoramiento de los existentes. Esta práctica asegura la incorporación de experiencias pasadas y la adaptación de indicadores a las necesidades actuales.
- **Elaboración y Socialización de Documentos:** Crear un documento detallado con las fichas de brechas cuantitativas y llevar a cabo una socialización efectiva con los equipos. Esta práctica facilita la comprensión y el uso de los datos por parte de todos los involucrados, promoviendo una mayor coherencia en el análisis y la toma de decisiones.
- **Desagregación de Indicadores por Género:** Implementar la desagregación de indicadores a nivel de género, contribuyendo al cumplimiento del objetivo del proyecto de incorporar un enfoque de género. Esta práctica permite una evaluación más precisa y equitativa del impacto en diferentes grupos de género.




LECCIONES APRENDIDAS

- **Garantizar la Disponibilidad de Información a Largo Plazo:** Es crucial asegurar que la información esté disponible para múltiples periodos de tiempo para evitar problemas de representatividad. Esto permite un análisis más consistente y fiable a lo largo del tiempo.
- **Planificar con Anticipación la Gestión de Información:** Es fundamental gestionar la información con suficiente antelación y coordinar con entidades como el SPE y el MEN para mejorar el ejercicio de cálculo y cumplir con los tiempos establecidos. La planificación anticipada facilita la ejecución de tareas y evita retrasos.
- **Cumplimiento de Tiempos para una Mejor Socialización:** Asegurar el cumplimiento de los plazos establecidos permite una mejor socialización con los equipos técnicos y fortalece el análisis de los indicadores. Esto contribuye a una identificación más precisa de brechas y al desarrollo más efectivo de las cualificaciones.

FICHA 10. BRECHAS CUALITATIVAS


Brechas Cualitativas del Área de Cualificación Actividades Físicas, Deportivas, Recreativas - AFIR



¿QUÉ SE HACE?

Se realiza un análisis de la información recopilada en las entrevistas de la demanda laboral, identificando las denominaciones que pertenecen a la demanda laboral insatisfecha. Se mapean los conocimientos y competencias requeridas para cada uno de los cargos, así como sus deficiencias. Posteriormente, se cruza esta información con los perfiles ocupacionales y los pensum de los programas educativos identificados, evaluando cómo estos programas forman en conocimientos y competencias para los diferentes niveles de los cargos.

Donde se encuentra una desarticulación entre lo manifestado por los entrevistados del sector productivo y la oferta educativa, se identifica una brecha. Esta brecha puede deberse a diferencias en cantidad, calidad o pertinencia de los programas ofrecidos. Este análisis permite determinar áreas específicas donde es necesario ajustar o mejorar la oferta educativa para satisfacer mejor las necesidades del mercado laboral.



¿CÓMO SE HIZO?

La información primaria de las entrevistas realizadas a empresarios del AC se migró a una bodega de datos, lo que permitió segmentar la base de datos según brechas de calidad, cantidad y pertinencia.

Posteriormente, al identificar las ocupaciones y denominaciones que presentaban brechas, se realizó un análisis de las falencias tanto técnicas como transversales que los empresarios señalaron. Este análisis se comparó con la información sobre los conocimientos y competencias impartidos por los programas educativos para cada denominación.

A partir de este cruce de información, se elaboró un informe detallando las causas de las brechas en cada una de sus tipologías para los cargos identificados.



¿QUÉ FUNCIONÓ?

La adecuación del instrumento KOBO, que permitió que se tuviera una buena arquitectura en la recopilación de los datos, por otra parte, también funcionó la separación de las bases de datos por nivel educativo y subárea de cualificación.




¿QUÉ NO FUNCIONÓ?

Se presentaron dificultades en el algoritmo de la bodega de datos encargado de generar el cruce de información entre CUOC y KOBO. Fue necesario realizar diversos ajustes y actualizaciones para lograr segmentar las bases de datos según las diferentes tipologías de brechas (calidad, cantidad y pertinencia). Estos ajustes permitieron finalmente obtener una segmentación precisa, indispensable para el análisis detallado y la identificación de las áreas con mayores deficiencias.



BUENAS PRACTICAS

- **Uso de Instrumentos Apropriados para la Recolección de Datos:** Implementar herramientas como KOBO, diseñando preguntas claras y comprensibles para los actores clave, y asegurarse de que el lenguaje utilizado sea pertinente para facilitar la comunicación y fomentar la disposición de los actores a participar en entrevistas.
- **Análisis de Datos Robusto:** Utilizar herramientas y algoritmos robustos para el cruce de información, realizando ajustes y actualizaciones cuando sea necesario para segmentar la base de datos por brechas de calidad, cantidad y pertinencia.
- **Identificación y Análisis de Brechas:** Comparar las falencias técnicas y transversales identificadas por los empresarios con los conocimientos y competencias impartidos por los programas educativos, y



	elaborar informes detallados que expliquen las causas de las brechas en cada una de sus tipologías para los cargos identificados.
 <p>LECCIONES APRENDIDAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Importancia de la Flexibilidad en los Instrumentos de Recolección de Datos: La necesidad de realizar ajustes y actualizaciones en las herramientas de recolección de datos, como KOBO, demuestra que es esencial mantener flexibilidad para adaptarse a las necesidades cambiantes de los actores y asegurar la precisión de los datos. • Desarrollo de Algoritmos Robustos y Adaptables: Las dificultades con el algoritmo de la bodega de datos resaltan la importancia de desarrollar algoritmos robustos y adaptables que puedan manejar ajustes y actualizaciones sin comprometer la segmentación y análisis de datos. • Segmentación Precisa de Datos: La capacidad de segmentar la base de datos por brechas de calidad, cantidad y pertinencia es esencial para realizar un análisis detallado y útil, y debe ser una prioridad en el diseño de sistemas de datos. • Redacción Clara y Detallada de Informes: La elaboración de informes estructurados y detallados, con análisis cualitativos y cuantitativos y visualizaciones claras, facilita la comprensión y aplicación de los resultados, ayudando a tomar decisiones informadas.





4. ETAPA C: ANÁLISIS OCUPACIONAL Y FUNCIONAL

A continuación, se presentan fichas que detallan los aspectos de la fase metodológica Etapa C desde una perspectiva de gestión del conocimiento, abarcando: Análisis ocupacional y organizacional, y Análisis funcional del área de cualificación **AFIR—Actividades Físicas, Deportivas y Recreativas**. Se explicará cada aspecto de la Etapa C, incluyendo las acciones realizadas, los métodos empleados, los elementos que funcionaron y aquellos que no, así como las buenas prácticas y las lecciones aprendidas.

FICHA 11. ANÁLISIS OCUPACIONAL Y ORGANIZACIONAL


Análisis Ocupacional y Organizacional del Área de Cualificación Actividades Físicas, Deportivas, Recreativas -AFIR





 <p>¿QUÉ SE HACE?</p>	<p>Se elaboran cuatro matrices que abarcan tanto el espectro ocupacional como organizacional del área de cualificación en Actividades Físicas, Deportivas y Recreativas (AFIR). Estas matrices incluyen el sistema de valor, actividades económicas, áreas funcionales, y ocupaciones relevantes.</p> <p>Cada una de las matrices cumple funciones específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La Matriz 1 organiza el sistema de valor para el área de AFIR mediante la distribución de actividades económicas, áreas funcionales y tipos de cadena de valor. • La Matriz 2 detalla cómo las áreas funcionales se relacionan con los procesos y subprocesos dentro de las actividades económicas específicas. • La Matriz 3 asocia las áreas ocupacionales y sus respectivas ocupaciones con los procesos y subprocesos identificados. • La Matriz 4, basada en hipótesis de perfiles ocupacionales, agrupa ocupaciones afines y contrasta estos grupos con los resultados de brechas y prospectiva laboral, así como con referentes de oferta educativa nacionales e internacionales. <p>Estas matrices proporcionan un análisis detallado y funcional que sustenta el diseño preciso de perfiles de cualificación, ofreciendo una base sólida para identificar necesidades y oportunidades en el campo de las AFIR.</p>
 <p>¿CÓMO SE HIZO?</p>	<p>Se realizaron cuatro matrices detalladas que contemplan el sistema de valor, las actividades económicas, las áreas funcionales y las ocupaciones.</p> <p>Se organizaron y analizaron los datos para identificar las funciones y subfunciones por subárea de cualificación y campo de acción. Este análisis permitió elaborar una visión integral de las necesidades y oportunidades dentro del área AFIR.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Matriz 1: Distribución: Actividades económicas (CIU 04 AC) vs. Áreas funcionales/subfuncionales vs. Tipo de cadena de valor. Propósito: Organiza el sistema de valor para el área de cualificación AFIR, proporcionando una visión clara de cómo se estructuran las actividades económicas y sus áreas funcionales. • Matriz 2: Distribución: Actividades económicas (CIU 04 AC) vs. Áreas funcionales/subfuncionales vs. Procesos/subprocesos del sistema de valor. • Matriz 3: Distribución: Actividades económicas (CIU 04 AC) vs. Áreas funcionales/subfuncionales vs. Procesos/subprocesos, incluyendo las áreas ocupacionales con sus respectivas ocupaciones. • Matriz 4: Hipótesis de perfiles con el nivel y ocupaciones relacionadas.
 <p>¿QUÉ FUNCIONÓ?</p>	<p>La recopilación de información primaria y secundaria durante las Etapas A y B de la ruta metodológica fue exitosa. Los datos obtenidos incluyeron información macroeconómica, definiciones del sistema de valor basadas en las interrelaciones de actores clave, el mercado laboral, la oferta educativa, la identificación de brechas de capital humano y la prospectiva laboral. Este proceso de recopilación permitió reunir un conjunto robusto y relevante de datos para el análisis. La organización y análisis efectivos de estos datos fueron clave para identificar las funciones y subfunciones por subárea de cualificación y campo de acción. Este análisis detallado facilitó la elaboración de una visión integral de las necesidades y oportunidades dentro del área de Actividades Físicas, Deportivas y Recreativas (AFIR), permitiendo un enfoque más preciso y orientado a resultados. El cruce de información entre las Etapas A y B generó análisis detallados y herramientas que facilitaron el llenado de las matrices correspondientes.</p>
 <p>¿QUÉ NO FUNCIONÓ?</p>	<p>Se presentaron dificultades debido a retrasos en el análisis de la información relacionada con las brechas, lo que ocasionó la necesidad de reestructurar las matrices.</p>
 <p>BUENAS PRACTICAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Éxito en las Etapas A y B: La recopilación de información primaria y secundaria durante las Etapas A y B de la ruta metodológica resultó altamente efectiva. • Datos Complejos y Relevantes: Se obtuvieron datos macroeconómicos, definiciones del sistema de valor basadas en interrelaciones de actores clave, información sobre el mercado laboral, la oferta educativa, la identificación de brechas de capital humano y la prospectiva laboral. • Conjunto de Datos Robusto: Este proceso permitió reunir un conjunto de datos robusto y relevante, esencial para un análisis exhaustivo. • Organización y Análisis Efectivos: La organización y análisis de estos datos fueron fundamentales para identificar funciones y subfunciones por subárea de cualificación y campo de acción. • Visión Integral: Este análisis detallado facilitó la elaboración de una visión integral de las necesidades y oportunidades dentro del área AFIR, permitiendo un enfoque más preciso y orientado a resultados. • Interrelación entre Etapas: El cruce de información entre las etapas A y B fue clave para generar análisis detallados. • Herramientas Útiles: Este cruce de datos facilitó la creación de herramientas que ayudaron a completar las matrices, asegurando una interrelación adecuada entre las áreas funcionales, las actividades económicas y el sistema de valor.
 <p>LECCIONES APRENDIDAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Interrelación entre Etapas del Proceso Metodológico: El cruce de información entre las Etapas A y B fue esencial para generar análisis detallados y desarrollar herramientas útiles, destacando la importancia de la continuidad y coherencia en el proceso metodológico. • Eficiencia en la Organización y Análisis de Datos: La organización efectiva y el análisis meticuloso de los datos permiten identificar claramente las necesidades y oportunidades en el campo de las Actividades Físicas, Deportivas y Recreativas (AFIR), facilitando un enfoque orientado a resultados.

FICHA 12. ANÁLISIS FUNCIONAL

Análisis Funcional del Área de Cualificación Actividades Físicas, Deportivas, Recreativas - AFIR

 <p>¿QUÉ SE HACE?</p>	<p>La estructuración del perfil de competencias teniendo en cuenta el esquema funcional y las hipótesis de perfil para proponer competencia general y específicas por cada uno, los cuales expresan el que, cómo, para que junto con los elementos de competencia y criterios de desempeño se determina la calidad y condición del hacer de un individuo en el contexto laboral.</p>
<p>¿CÓMO SE HIZO?</p>	<p>Se tomó la matriz de hipótesis de perfiles, que contenía propuesta de denominación, ocupaciones relacionadas y nivel. Con esta información, se llevó a cabo una revisión de fuentes secundarias y consultas técnicas con expertos del sector, donde se evidenció la necesidad de determinar las funciones, habilidades</p>


	y competencias requeridas para ocupar los cargos relacionados en una empresa. Además, se realizó una revisión de referentes internacionales como INQUAL y nacionales como las normas por competencia del SENA. Utilizando esta información junto con los datos de las brechas de capital humano, prospectiva laboral y oferta educativa, se elaboró un despliegue detallado de cada perfil, estructurado por el área de cualificación correspondiente, las denominaciones de la CUOC, competencias generales y específicas, elementos de competencia, y criterios de desempeño, todos ajustados al nivel proyectado del perfil. De capital humano, se elaboró un despliegue detallado de cada perfil, estructurado por el área de cualificación correspondiente, las denominaciones de la CUOC, competencias generales y específicas, elementos de competencia, y criterios de desempeño, todos ajustados al nivel proyectado del perfil.
 ¿QUÉ FUNCIONÓ?	La revisión de información de fuentes secundarias sobre funciones, conocimientos y habilidades, junto con la evaluación de referentes internacionales y nacionales y el acompañamiento de expertos sectoriales a través de mesas técnicas, proporcionó información precisa para la construcción del análisis funcional.
 ¿QUÉ NO FUNCIONÓ?	La primera aproximación de hipótesis de perfil no consideró algunos perfiles que se identificaron como necesarios al comenzar el despliegue. Esto requirió un replanteamiento, combinando algunos perfiles y creando nuevos, especialmente después de reconocer la necesidad de ajustes en los niveles propuestos.
 BUENAS PRACTICAS	<ul style="list-style-type: none"> • Revisión Exhaustiva de Fuentes Secundarias: Revisión de funciones, conocimientos y habilidades. • Evaluación de Referentes Internacionales y Nacionales: Comparar y contrastar información con estándares y prácticas internacionales y nacionales. • Acompañamiento de Expertos Sectoriales: Organizar mesas técnicas y talleres con expertos del sector para discutir y validar la información recolectada e incorporar las recomendaciones y observaciones.
 LECCIONES APRENDIDAS	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación Continua de Referentes Nacionales e Internacionales: Es fundamental llevar a cabo una revisión constante de los referentes nacionales e internacionales vigentes para asegurar la relevancia y actualización de los análisis y propuestas. • Clasificación de Funciones en Análisis Funcionales: Es crucial identificar si las funciones descritas en los análisis funcionales corresponden a verbos de tipo operativo o cognitivo. Esto permitirá definir con precisión el nivel de propuesta adecuado. • Adaptación y Replanteamiento de Perfiles: Es fundamental estar preparado para replantear y ajustar los perfiles según las necesidades emergentes y los niveles propuestos, combinando y creando nuevos perfiles cuando sea necesario para reflejar con precisión las demandas del campo.




5. ETAPA D: ESTRUCTURACIÓN DE LA CUALIFICACIÓN

En las siguientes fichas, se detallan los aspectos de la fase metodológica Etapa D desde una perspectiva de gestión del conocimiento, abarcando la identificación y perfil de competencias, referentes para la educación y formación, parámetros de calidad y verificaciones de cualificaciones con el área de cualificación **AFIR—Actividades Físicas, Deportivas y Recreativas**. Se explicará cada aspecto de la Etapa D, incluyendo las acciones realizadas, los métodos empleados, los elementos que funcionaron y aquellos que no, así como las buenas prácticas y las lecciones aprendidas.

FICHA 13. IDENTIFICACIÓN Y PERFIL DE COMPETENCIAS

Identificación y Perfil de Competencias del Área de Cualificación Actividades Físicas, Deportivas, Recreativas -AFIR

 ¿QUÉ SE HACE?	Se realiza una descripción mediante una presentación breve de la ruta metodológica en el diseño de cualificaciones y resume en datos específicos, lo relevante de acuerdo con los resultados obtenidos en la caracterización, la cadena de valor, las brechas de capital humano, el análisis ocupacional y la estructuración de la cualificación. Los datos a relacionar están en insumos clave y gestión del conocimiento, documentos que disponen de la información ya sistematizada. Se documenta la experiencia de verificaciones de forma general.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>Posteriormente se realiza una revisión del análisis funcional estructurado en la etapa C, para traerlo al perfil de competencias de cada cualificación.</p>
 <p>¿CÓMO SE HIZO?</p>	<p>La descripción de la cualificación se estructuró metodológicamente y preformato para facilitar la redacción. La integración de datos se basa en una breve identificación que sustente los resultados base de la cualificación en cuanto a caracterización del área, tendencias, ecosistema de valor, Brechas de capital humano, estado de ocupaciones integrando comentarios de ocupaciones con actividades no clasificadas previamente o N.C.P., se logra la exposición económica y estado de AFIR.</p> <p>Posteriormente, se realizó una revisión del análisis funcional estructurado en la etapa C. Este proceso implicó examinar detalladamente los componentes y resultados del análisis funcional para asegurar que se alinearan con los perfiles de competencias definidos para cada cualificación. La revisión permitió identificar y ajustar los elementos necesarios para que el análisis funcional reflejara con precisión las competencias específicas requeridas en cada cualificación, asegurando así una correlación adecuada entre el análisis y los perfiles de competencias establecidos.</p>
 <p>¿QUÉ FUNCIONÓ?</p>	<p>El preformato de competencias por nivel y el trabajo presencial para la verificación metodológica del Componente 1 y 2 resultaron ser elementos clave en el proceso. El preformato de competencias proporcionó una estructura clara y organizada para definir las competencias requeridas en diferentes niveles, lo que facilitó una adecuada categorización y evaluación. Además, el trabajo presencial para la verificación metodológica permitió una revisión directa y colaborativa del componente, asegurando la precisión y coherencia de la metodología aplicada. Esta combinación de herramientas y métodos contribuyó significativamente a la robustez y validez del análisis realizado.</p>
 <p>¿QUÉ NO FUNCIONÓ?</p>	<p>Hubo dificultad para establecer los niveles de la cualificación de forma adecuada. Esto se debió a la brecha existente entre la necesidad real de la empresa y el requerimiento mínimo de horas y créditos de la academia.</p> <p>La selección de datos para completar el preformato presentó ajustes reiterados debido a la falta de coherencia y cohesión en relación con el preformato entregado. Esta inconsistencia dificultó el proceso de llenado y revisión, generando retrasos y reprocesos en la estructuración final del documento.</p>
 <p>BUENAS PRACTICAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Preformato de competencias por nivel: Este preformato proporcionó una estructura clara y organizada para definir las competencias requeridas en diferentes niveles, lo que facilitó una adecuada categorización y evaluación. Al tener una guía estructurada, se logró una mayor claridad en la identificación de competencias y una mejor alineación con los objetivos de la cualificación. • Trabajo presencial para la verificación metodológica: La verificación metodológica presencial permitió una revisión directa y colaborativa del Componente 1 y 2. Esta interacción en persona aseguró la precisión y coherencia de la metodología aplicada, facilitando la resolución de dudas y la alineación del equipo en cuanto a los enfoques y objetivos del proyecto.
 <p>LECCIONES APRENDIDAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura clara y organizada: El preformato proporcionó una base estructurada que facilitó la adecuada categorización y evaluación de las competencias requeridas en diferentes niveles. • Facilitación del proceso: Este preformato permitió una mejor alineación y comprensión de las competencias necesarias, lo que contribuyó a la efectividad del proceso de cualificación. • Revisión directa y colaborativa: La verificación metodológica presencial permitió una interacción cara a cara que facilitó la resolución de dudas y la alineación del equipo en cuanto a los enfoques y objetivos del proyecto. • Precisión y coherencia: La colaboración en persona aseguró que la metodología aplicada fuera precisa y coherente, lo que aumentó la robustez y validez del análisis realizado. • Mejorar la alineación entre necesidades empresariales y académicas: Establecer un diálogo continuo y colaborativo entre la empresa y la academia para asegurar que los requerimientos de ambos sean compatibles y se complementen adecuadamente. • Optimizar la selección y organización de datos: Desarrollar y seguir un protocolo claro para la selección de datos que asegure coherencia y cohesión desde el inicio del proceso, minimizando la necesidad de ajustes y reprocesos.

FICHA 14. REFERENTES PARA LA EDUCACIÓN Y FORMACIÓN / PARÁMETROS DE CALIDAD

Referentes para la educación y formación / Parámetros de calidad del Área de Cualificación Actividades Físicas, Deportivas, Recreativas -AFIR



¿QUÉ SE HACE?

De forma genérica, se distribuyen en el equipo el número de calificaciones, se hace un repaso con el equipo y se da la orientación por correo sobre el paso a paso para la construcción y propuesta de los componentes. Sigue la transferencia recibida por el MEN respecto a los componentes 3 y 4. Para el componente 3 se hace en primera instancia un encuentro para asegurar la comprensión de lo recibido en transferencia. Se envía un correo con instrucciones y tips a tener en cuenta durante la propuesta de RA. Se agrega el alistamiento en la ficha migrando la información correspondiente a los componentes 1 y 2, se estructuran pre-formatos de descripción, contextualización, competencias clave. Se pasa la información de los componentes 1 y 2 y se diseñan los resultados de aprendizaje, con las orientaciones transferidas. Se entrega preformato de formación en el centro de trabajo.

Para los resultados de aprendizaje se hacen las recomendaciones como: el uso de taxonomía, el desarrollo expresado en RA bajo la fórmula gramatical y se proponen los criterios de evaluación con el método indicado y la fórmula entregada. El componente 4, se formatea por nivel y se transfiere para el diligenciamiento respectivo.



¿CÓMO SE HIZO?

Se traslada la información a los formatos de ficha, se hace seguimiento a la propuesta de resultados de aprendizaje los cuales presentaron: falta de gramática en la escritura, desajuste de coherencia frente al despliegue de competencias, falta de técnica de acuerdo con la transferencia recibida, falta de desarrollo en cuanto a expresiones de: hace y demuestra.

El texto de RA de acuerdo con los niveles carece de coherencia y algunos verbos de los niveles del 1 al 5 se ajustan por alcance. Cada resultado se discrimina en criterios de evaluación de los cuales, la gramática no corresponde porque se tiende a escribir como desempeño. Algunos RA seleccionados para desarrollarse en práctica en ambientes reales de trabajo no cuentan con el criterio de selección, que corresponde al saber hacer.



¿QUÉ FUNCIONÓ?

El preformato de competencias por nivel y el trabajo presencial para la verificación metodológica del Componente 3 y 4 resultaron ser elementos clave en el proceso. El preformato de competencias proporcionó una estructura clara y organizada para definir las competencias requeridas en diferentes niveles, lo que facilitó una adecuada categorización y evaluación. Además, el trabajo presencial para la verificación metodológica permitió una revisión directa y colaborativa del componente, asegurando la precisión y coherencia de la metodología aplicada. Esta combinación de herramientas y métodos contribuyó significativamente a la robustez y validez del análisis realizado.



¿QUÉ NO FUNCIONÓ?

La transferencia por medio virtual también fue problemática, ya que la complejidad del método y técnica de C3 requiere de ejercicios prácticos. Además, no se desarrolló un ejercicio completo de despliegue desde el análisis funcional hasta la concreción de competencias y Resultados de Aprendizaje (RA). La técnica investigativa, de orden sistemático y detallado, necesaria para la consolidación de los RA y los criterios de evaluación, fue insuficiente.

Las revisiones y seguimiento por calificación revelaron errores en la estructuración de los RA. La estructura general, basada en una redacción metódica y formulación específica, fue obviada. No se utilizaron verbos verificables y alcanzables acorde con el nivel, y no se identificaron los verbos correspondientes a las acciones y condiciones, lo que resultó en falta de coherencia. Las observaciones metodológicas indicaron que los verbos seleccionados para la estructuración no evidenciaban la comprensión y aplicación de los saberes, que es el centro de atención de los RA. En conclusión, la técnica escritural inadecuada generó reprocesos.



BUENAS PRACTICAS

- **Preformato de competencias por nivel:** Este preformato proporcionó una estructura clara y organizada para definir las competencias requeridas en diferentes niveles, lo que facilitó una adecuada categorización y evaluación. Al tener una guía estructurada, se logró una mayor claridad en la identificación de competencias y una mejor alineación con los objetivos de la calificación.
- **Trabajo presencial para la verificación metodológica:** La verificación metodológica presencial permitió una revisión directa y colaborativa del Componente 1 y 2. Esta interacción en persona aseguró la precisión y coherencia de la metodología aplicada, facilitando la resolución de dudas y la alineación del equipo en cuanto a los enfoques y objetivos del proyecto.



LECCIONES APRENDIDAS

- **Estructura clara y organizada:** El preformato proporcionó una base estructurada que facilitó la adecuada categorización y evaluación de las competencias requeridas en diferentes niveles.
- **Facilitación del proceso:** Este preformato permitió una mejor alineación y comprensión de las competencias necesarias, lo que contribuyó a la efectividad del proceso de cualificación.
- **Revisión directa y colaborativa:** La verificación metodológica presencial permitió una interacción cara a cara que facilitó la resolución de dudas y la alineación del equipo en cuanto a los enfoques y objetivos del proyecto.
- **Precisión y coherencia:** La colaboración en persona aseguró que la metodología aplicada fuera precisa y coherente, lo que aumentó la robustez y validez del análisis realizado.
- **Incorporar más ejercicios prácticos:** Asegurar que los métodos y técnicas que requieren ejercicios prácticos se adapten mejor a un entorno virtual o considerar métodos híbridos que incluyan sesiones presenciales.
- **Despliegue integral:** Implementar ejercicios completos que abarquen todo el proceso desde el análisis funcional hasta la concreción de competencias y RA, para asegurar un proceso de cualificación más robusto.
- **Investigación detallada:** Utilizar técnicas investigativas más sistemáticas y detalladas para la consolidación de los RA y criterios de evaluación, mejorando así la precisión y validez de los resultados.
- **Utilizar verbos verificables y alcanzables:** Asegurarse de que los verbos utilizados en la estructuración de los RA sean verificables y alcanzables, y correspondan a las acciones y condiciones esperadas.

FICHA 15. VERIFICACIÓN DE CUALIFICACIONES

Verificaciones de los componentes (1-2-3-4) de las cualificaciones del AC AFIR




¿QUÉ SE HACE?

Se desarrolla de acuerdo con una propuesta metodológica de 4 pasos:

Alistamiento en el cual se identifican actores clave de acuerdo con las bases de datos de varias entidades, se define fechas y medio (presencial, mediado por TIC) se define cronograma, se establecen los guiones con PPT, se hacen ejercicios prácticos, se identifican que recursos son necesarios como refrigerios, materiales de taller, salones, proyectores, citaciones teams). paralelamente, la Gestión de actores clave se avanza a través de contactos telefónicos uno a uno o visitas a las empresas para establecer el contacto si es Bogotá; a nivel país, se refuerzan llamadas, a todos los contactados se envían los correos de citación con una semana de anticipación, faltando un día se envía recordatorio por whatsapp.

En la realización del evento de verificación se recibe a los actores desarrollando la agenda propuesta en la cual se hacen tres momentos: saludo y presentación general de asistentes y del proyecto de PNUD, saludan los anfitriones y se comenta sobre los objetivos del espacio; después se dividen en grupos de interés por cualificaciones y se procede a usar la técnica prevista y método de verificación, se cierra al completar las cualificaciones seleccionadas para el ejercicio. Se cierra invitando a seguir aportando con sus conocimientos al proceso de construcción.

Finalmente el Manejo y sistematización de información, la cual se da de acuerdo con el apoyo de un relator y con el diligenciamiento de una ficha en excel donde se consignan las observaciones de los invitados o actores clave. Posteriormente, el equipo revisa y valora las anotaciones, si el ajuste procede se interviene el contenido de acuerdo con el momento o fase del diseño de la cualificación.



¿CÓMO SE HIZO?

Las verificaciones de los componentes 1, 2, 3 y 4 se llevaron a cabo en espacios presenciales facilitados por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y diversas empresas del AC. En estas instancias, expertos del sector productivo y de programas académicos afines a cada una de las cualificaciones revisaron minuciosamente la información correspondiente a cada componente. Este proceso se desarrolló a través de mesas técnicas participativas, donde cada participante, basándose en su experiencia y conocimiento específico, contribuyó a enriquecer las cualificaciones planteadas, garantizando así su pertinencia y aplicabilidad en el contexto real.





¿QUÉ FUNCIONÓ?

Lo que funcionó de manera efectiva en este proceso fue la participación activa y colaborativa de los expertos del sector productivo y de programas académicos afines en las mesas técnicas. Su conocimiento especializado y experiencia práctica permitieron no solo verificar, sino también enriquecer significativamente cada uno de los componentes. Además, el uso de espacios presenciales facilitó una interacción más dinámica y productiva, lo que contribuyó a que las cualificaciones planteadas fueran pertinentes, completas y alineadas con las necesidades del sector.



Lo que no funcionó del todo en este proceso fue la limitación de tiempo durante las mesas técnicas, lo que dificultó la profundización en algunos temas clave. Además, la diversidad de perspectivas y enfoques

<p>¿QUÉ NO FUNCIONÓ?</p>	<p>de los participantes, si bien enriquecedora, generó en ciertos momentos desacuerdos que retrasaron la consolidación de algunas cualificaciones. También se identificó que la falta de recursos tecnológicos adecuados en algunos espacios presenciales limitó la posibilidad de registrar y analizar la información en tiempo real, lo que podría haber optimizado el proceso.</p>
<p> BUENAS PRACTICAS</p>	<p>la metodología participativa utilizada en las mesas técnicas, que permitió un intercambio de conocimientos enriquecedor y colaborativo entre los expertos del sector productivo y los académicos. La inclusión de diversas perspectivas garantizó que las cualificaciones fueran completas y pertinentes. Además, el enfoque en la verificación presencial de la información, combinada con la revisión por parte de expertos en el campo, aseguró una mayor precisión y aplicabilidad de los resultados. La creación de un ambiente de confianza y respeto mutuo también fue fundamental para facilitar el diálogo y la toma de decisiones consensuadas.</p>
<p> LECCIONES APRENDIDAS</p>	<p>la importancia de disponer de tiempo suficiente para abordar de manera exhaustiva cada uno de los componentes, ya que la limitación de tiempo afectó la profundidad de algunas discusiones. También quedó claro que es fundamental contar con recursos tecnológicos adecuados en los espacios presenciales para optimizar el registro y análisis de la información. Además, se aprendió que, aunque la diversidad de perspectivas es valiosa, es necesario establecer mecanismos más efectivos para manejar desacuerdos y llegar a consensos de manera más ágil.</p>

6. CONCLUSIONES

CONCLUSIONES ETAPA A

- La delimitación del área de cualificación en actividades físicas, deportivas y recreativas (AFIR) se llevó a cabo mediante un enfoque riguroso que incluyó la revisión de ocupaciones y actividades económicas relacionadas, la retroalimentación de expertos y la utilización de grupos focales. Estos métodos permitieron una comprensión detallada y la identificación de campos de acción previamente no documentados. Sin embargo, se enfrentaron desafíos significativos en la planificación de escenarios y la delimitación clara de los campos de acción, subrayando la importancia de definiciones precisas y una planificación anticipada.
- El desarrollo del sistema de valor del área de cualificación AFIR fue exhaustivo, abarcando una revisión de cadenas de valor, ecosistemas y sistemas de valor tanto a nivel nacional como internacional. La identificación de materias primas y actividades clave permitió la elaboración de una cadena de valor coherente y detallada, ajustada y verificada con la colaboración de expertos. Este enfoque garantizó una estructura sólida y aplicable en el contexto actual.
- La evaluación de los entornos socioeconómico, tecnológico, organizacional, ambiental, normativo e internacional del área de cualificación AFIR se basó en información secundaria de indicadores y variables relevantes. Aunque las estrategias de búsqueda permitieron un análisis detallado, se evidenció la necesidad de presentar los datos de manera más concisa y precisa para evitar la producción de textos extensos sin indicadores clave.
- Las lecciones aprendidas de este proceso destacan la importancia de la claridad en las definiciones, la planificación anticipada y la preparación para espacios de

conversación con expertos del AC, lo cual es crucial para la implementación efectiva del MNC en las áreas de cualificación.

CONCLUSIONES ETAPA C

- La creación de las cuatro matrices para el área de cualificación en Actividades Físicas, Deportivas y Recreativas (AFIR) ha demostrado ser una metodología eficaz para estructurar y analizar el sistema de valor, las actividades económicas, las áreas funcionales y las ocupaciones relevantes. La información recopilada y organizada en las Etapas A y B proporcionó una base sólida para identificar con precisión las necesidades y oportunidades dentro del campo, facilitando el diseño de perfiles de cualificación precisos y orientados a resultados.
- Aunque la recopilación y el análisis de datos fueron en su mayoría exitosos, los retrasos en el análisis de brechas y la necesidad de reestructurar las matrices resaltan la importancia de una planificación temporal adecuada y una gestión eficiente de los datos. Para futuras investigaciones, es crucial mantener actualizadas las bases de datos y asegurar una coordinación efectiva entre las etapas del proceso metodológico para evitar retrasos y mejorar la precisión del análisis.
- La estructuración del análisis funcional, que integra la revisión exhaustiva de fuentes secundarias, la evaluación de referentes nacionales e internacionales y el acompañamiento de expertos sectoriales, resultó ser un enfoque efectivo para definir competencias generales y específicas. Este proceso permitió desarrollar un análisis funcional detallado y ajustado a los requisitos del contexto laboral, proporcionando una base sólida para determinar la calidad y el desempeño esperado de los cargos relacionados.
- La experiencia reveló que la primera aproximación a las hipótesis de perfil no siempre captura todas las necesidades emergentes, lo que puede requerir ajustes posteriores. La necesidad de combinar y crear nuevos perfiles al reconocer deficiencias en los niveles propuestos subraya la importancia de mantener una flexibilidad en el proceso de desarrollo de perfiles. Adaptar y replantear los perfiles de manera continua es esencial para reflejar con precisión las demandas del mercado laboral y asegurar que los perfiles sean relevantes y efectivos.

CONCLUSIONES ETAPA B

- El estudio de la demanda laboral en el sector de cualificación AFIR reveló una serie de prácticas y metodologías efectivas para la recopilación y análisis de datos. La identificación de empresas, asociaciones y expertos, junto con la priorización territorial basada en datos del DANE, permitió una recolección de información precisa y relevante. El uso del instrumento KOBO facilitó la recolección de datos mediante su

lenguaje claro y preguntas pertinentes, mientras que la estructuración de bases de datos y las entrevistas semiestructuradas proporcionaron una base sólida para el análisis.

- El proceso de identificación prospectiva de tendencias en el área de cualificación AFIR, mediante la definición de objetivos claros y un horizonte temporal específico, permitió una investigación exhaustiva que identificó patrones emergentes en tecnología, organización, ambiente, creatividad y bienestar. La elaboración de un documento detallado con recomendaciones estratégicas estableció una base fundamentada para la planificación a corto, mediano y largo plazo, evidenciando la eficacia del enfoque utilizado.
- La adaptación del instrumento de recopilación de datos del IMI y la organización de talleres y grupos focales en siete ciudades principales demostraron ser métodos efectivos para verificar y priorizar las tendencias identificadas. A pesar de algunos desafíos iniciales en la comprensión del instrumento, la sistematización de los datos y el uso de un lenguaje sencillo facilitaron una evaluación efectiva. Este enfoque permitió identificar acciones urgentes y medidas inmediatas para abordar cada tendencia específica en el área de cualificación.
- La búsqueda exhaustiva de datos en bases del Ministerio de Educación, SENA y diversas fuentes de educación informal permitió construir una base de datos completa de la oferta educativa relacionada con el área de cualificación. El análisis cuantitativo y cualitativo de los programas educativos, categorizados por niveles educativos, ubicación geográfica, áreas de conocimiento y modalidades de estudio, proporcionó una visión detallada de la cobertura y relevancia en el mercado laboral.
- Las entrevistas con instituciones educativas y la adecuada planificación de estas entrevistas facilitaron la obtención de información precisa sobre los programas de cualificación. Sin embargo, los desafíos encontrados debido a la desactualización de las bases de datos y la densidad del ejercicio subrayan la necesidad de mantener actualizadas las bases de datos y ajustar la metodología según las limitaciones de tiempo de los participantes.
- La identificación y análisis de las brechas cualitativas en la demanda laboral, a través de entrevistas con empresarios, permitió evaluar la pertinencia y calidad de los programas educativos en relación con las competencias requeridas por el mercado laboral. Este análisis detallado destacó áreas donde la oferta educativa aún no satisface plenamente las necesidades del mercado, proporcionando información valiosa para futuras mejoras en la cualificación profesional.

CONCLUSIONES ETAPA D

- La implementación de un preformato de competencias por nivel demostró ser esencial para el éxito en la construcción del componente 1 y 2 de las cualificaciones del área de cualificación de Actividades Físicas, Deportivas y Recreativas (AFIR). La estructura clara y organizada del preformato facilitó la adecuada categorización y evaluación de las competencias requeridas en diferentes niveles. Este enfoque metodológico permitió una mayor claridad en la identificación de competencias y una mejor alineación con los objetivos de la cualificación, contribuyendo significativamente a la robustez y validez del análisis realizado.
- La dificultad para establecer los niveles de cualificación de manera adecuada se derivó de la brecha entre las necesidades reales de las empresas y los requerimientos mínimos de horas y créditos de las instituciones académicas. Además, los ajustes reiterados en la selección de datos para completar el preformato, debido a la falta de coherencia y cohesión, generaron retrasos y reprocesos en la estructuración final del documento. Estos desafíos destacan la importancia de un diálogo continuo y colaborativo entre las empresas y las instituciones académicas, así como la necesidad de desarrollar un protocolo claro para la selección de datos que asegure coherencia y cohesión desde el inicio del proceso.
- La transferencia de información por medio virtual presentó dificultades significativas, especialmente debido a la complejidad del método y la técnica del Componente 3, que requiere ejercicios prácticos. La falta de desarrollo completo desde el análisis funcional hasta la concreción de competencias y Resultados de Aprendizaje (RA) destacó la insuficiencia de la técnica investigativa utilizada. La falta de coherencia en la estructuración de los RA, la inadecuada redacción y el uso ineficaz de verbos verificables y alcanzables subrayaron la necesidad de mejorar la técnica escritural y de garantizar un despliegue integral y detallado en la consolidación de RA y criterios de evaluación. Estos desafíos resaltan la importancia de adaptar métodos y técnicas a los entornos virtuales y de implementar ejercicios prácticos más completos y sistemáticos para fortalecer el proceso de cualificación.

BIBLIOGRAFÍA

BID. (marzo de 2011). Lecciones aprendidas. Recuperado el 4 de diciembre de 2022, de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Lecciones-aprendidas.pdf>