Educación

PNUD

50 AÑOS 1974 - 2024 COLOMBIA



DOCUMENTO CON LOS INSUMOS CLAVE PARA DEFINIR Y DISEÑAR LAS CUALIFICACIONES DEL ÁREA DE CUALIFICACIÓN:

SERVICIOS PERSONALES Y A LA COMUNIDAD

SEPC

Bogotá, D.C. 2025

Marco Nacional de Cualificaciones Colombia

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN 5

OBJETIVO GENERAL. 9

Objetivos Específicos. 9

1. INSUMOS CLAVE PARA LA ELABORACIÓN DEL ANÁLISIS OCUPACIONAL-ORGANIZACIONAL Y EL ANÁLISIS FUNCIONAL DEL ÁREA DE CUALIFICACIÓN DE LOS SERVICIOS PERSONALES Y A LA COMUNIDAD. 10

1.1 Descripción del área de cualificación de Servicios Personales y a la Comunidad –SEPC-. 10

1.2. Resultados de Brechas de Capacidades Humanas- AC-SEPC 40

2. ANÁLISIS OCUPACIONAL: MATRIZ DE ANÁLISIS OCUPACIONAL Y ORGANIZACIONAL (MOO) DEL ÁREA DE CUALIFICACIÓN DE SERVICIOS PERSONALES Y A LA COMUNIDAD AC-SEPC. 60

2.1. Matriz 1- Identificación de actividades económicas con referencia a la CIIU Rev. A.C. + áreas funcionales + cadena de valor (sistema de relaciones de valor para el AC SEPC). 60

2.2. Matriz 2- Identificación de procesos y subprocesos con relación al sistema de relaciones valor y áreas funcionales. 69

2.3. Matriz 3 - Matriz No. 1 + Matriz No. 2 + identificación de áreas ocupacionales con referencia a la CUOC. 73

2.4. Matriz insumos para hipótesis de perfiles. 101

2.5. Matriz 4 – Hipótesis de perfiles. 115

3. ANÁLISIS FUNCIONAL DEL ÁREA DE CUALIFICACIÓN DE LOS SERVICIOS PERSONALES Y A LA COMUNIDAD – AC-SEPC-. 131

3.1. Análisis Funcional. Astrología y Mancias 132

3.2. Análisis Funcional. Servicios de cuidado y asistencia de personas 133

3.3. Análisis funcional. Cuidado de animales de compañía 137

3.4. Análisis funcional. Servicios de Belleza y asesoría de imagen 138

3.5. Análisis funcional. Servicios de limpieza y mantenimiento 140

3.6. Análisis funcional. Servicios Funerarios 143

Referencias 145

LISTA DE FIGURAS

Figura 1.Fases metodológicas para el diseño de cualificaciones 7
Figura 2.Subsectores del AC – SEPC 13
Figura 3.Distribución de Ocupaciones del Área de Servicios Personales y a la Comunidad en los Grandes Grupos de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia, CUOC 21
Figura 4.Número de Ocupaciones propias de SEPC 25
Figura 5.Cadena de Valor. Servicios Personales y a la Comunidad 27
Figura 6.Clasificación de las brechas de capital humano 41
Figura 7.Matriz 1- Identificación actividad económica con referencia a la CIIU Rev. A.C.+ áreas funcionales + cadena de valor (sistema relaciones de valor para el AC-SEPC) 61
Figura 8.Matriz 2 - Identificación de procesos y subprocesos con relación a la cadena de valor y a las áreas funcionales (sistema de relaciones de valor para el AC SEPC). .70
Figura 9.Matriz 3 - Matriz No. 1 + Matriz No. 2 + Identificación de áreas ocupacionales. 73
Figura 10.Estructura de una matriz ocupacional y organizacional, MOO 74

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Subsectores y campos de acción 14
Tabla 2. Actividades económicas CIIU 04 A.C. relacionadas con el Área de Cualificación SEPC. 15
Tabla 3.Ocupaciones mapeadas en la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia, CUOC, relacionadas con el Área de Cualificación de Servicios Personales y a la comunidad, SEPC. 19
Tabla 4. Ocupaciones propias de SEPC y de otras Áreas de Cualificación 22
Tabla 5. Descripción de la Cadena de Valor del Sector de los Servicios Personales y a la Comunidad- SEPC- 28
Tabla 6. Servicios Funerarios 32
Tabla 7.Servicios de limpieza y mantenimiento 33
Tabla 8.Servicios de cuidado de animales de compañía 35
Tabla 9. Servicios de Belleza y asesoría de imagen 37
Tabla 10.Servicios de cuidado y asistencia de personas 38
Tabla 11.Servicios de Astrología y Mancias 39
Tabla 13. Matriz 1. Servicio de cuidado de animales de compañía 61
Tabla 14. Matriz 1. Servicios de belleza y asesoría de imagen 64
Tabla 15.Matriz 1. Servicios de limpieza y mantenimiento 65
Tabla 16. Matriz 1. Servicios Funerarios 66

Tabla 17. Matriz 1. Servicios de cuidado y asistencia de personas 67
Tabla 18. Cadena de Valor. Servicios personales y a la comunidad AC-SEPC 70
Tabla 19. Matriz 2. Servicios personales y a la comunidad AC-SEPC. Identificación de actividad económica con referencia a la CIIU Rev. A.C.+ áreas funcionales + sistema relaciones de valor. 71
Tabla 20. Áreas ocupacionales SEPC. Subsector de Animales de Compañía 75
Tabla 21.Áreas ocupacionales SEPC. Subsector de Belleza y Asesoría de imagen. 77
Tabla 22. Áreas ocupacionales SEPC. Subsector de limpieza y mantenimiento 79
Tabla 23. Áreas ocupacionales SEPC. Subsector de servicios funerarios 88
Tabla 24. Áreas ocupacionales SEPC. Subsector de cuidado y asistencia de personas .. 93
Tabla 25. Áreas ocupacionales SEPC. Subsector de astrología y mancias 98
Tabla 26. Matriz insumos para hipótesis de perfiles. Astrología y Mancias 101
Tabla 27. Matriz de insumos para hipótesis de perfiles. Limpieza y Mantenimiento 103
Tabla 28. Matriz de insumos para hipótesis de perfiles. Servicios funerarios 106
Tabla 29. Matriz de insumos para hipótesis de perfiles. Cuidado de animales de compañía 107
Tabla 30. matriz de insumos para hipótesis de perfiles. Belleza y asesoría de imagen 109
Tabla 31. Matriz de insumos para hipótesis de perfiles. Cuidado y asistencia de personas 111
Tabla 32. Matriz 4. Hipótesis de perfiles del área de cualificación 115
Tabla 33. Matriz 4. Hipótesis de perfiles del AC-SEPC. Astrología y Mancias. 116
Tabla 34. Matriz 4. Hipótesis de perfiles. Limpieza y Mantenimiento 117
Tabla 35- Matriz 4. Hipótesis de perfiles. Servicios Funerarios 124
Tabla 36. Matriz 4. Hipótesis de perfiles. Cuidado y asistencia de personas 126
Tabla 37- Análisis Funciona. Servicios de Astrología y Mancias 132
Tabla 38. Análisis funcional. Servicios de Cuidado y asistencia de personas 133
Tabla 39. Análisis funcional. Servicios de cuidado de animales de compañía 137
Tabla 40. Análisis funcional. Servicios de belleza y asesoría de imagen 138
Tabla 41. Análisis funcional. Servicios de limpieza y mantenimiento 140
Tabla 42. Análisis funcional. Servicios Funerarios 143

INTRODUCCIÓN

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

Las Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia, Potencia mundial de la vida" **(DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN, 2022-2026)** 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", en 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 cualificaciones.
- Diseñar acciones para que la educación superior, la formación para el trabajo, la formación profesional integral responda a las necesidades de la transformación productiva.
- Consolidar el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) y sus componentes en el marco de la estrategia de país de formación y reconversión laboral.
- Permitir el acceso a las vías de cualificación con calidad de las ofertas educativas y formativas y con movilidad hacia el empleo digno, a través de los componentes del SNC y su relacionamiento con la oferta de la educación pos media.

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.

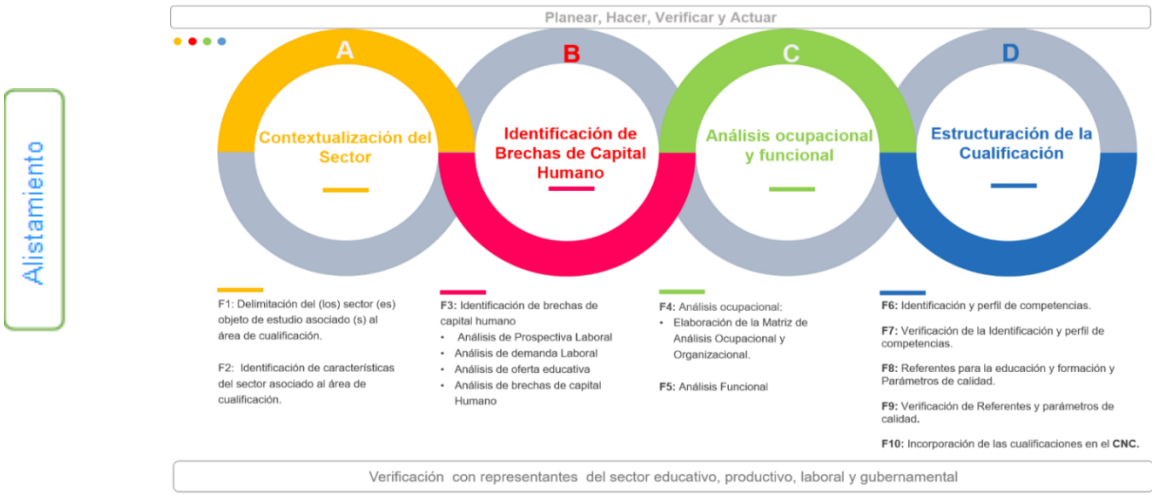
De igual forma, la misma línea Educación, formación y reconversión laboral como respuesta al cambio productivo de las Bases del PND, presenta la estrategia "Consolidación del Sistema de Educación Superior Colombiano", en la que expone la necesidad de fomentar la oferta educativa en áreas estratégicas 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 pos media 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 y la formación para el trabajo.

En este contexto, a partir de las apuestas enmarcadas en las Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 "Colombia, Potencia mundial de la vida", se priorizó avanzar en la vigencia de 2023 en el catálogo de cualificaciones del área de "Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC). Las apuestas en los sectores y subsectores en las Bases del PND relacionados con esta área, se evidencian en el transformador "Seguridad humana y justicia social, catalizador C. Expansión de capacidades: más y mejores oportunidades de la población para lograr sus proyectos de vida".

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 presentan resultados relevantes de la aplicación de la etapa A correspondiente a la "Contextualización del área de cualificación de los Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC) ", al igual que resultados relevantes de la aplicación de la etapa B correspondiente a "La identificación y análisis de brechas de capital humano , los cuales son insumo para el desarrollo de la etapa C, correspondiente a los análisis ocupacional, organizacional y funcional, objeto de desarrollo de este.

Figura 1.Fases metodológicas para el diseño de cualificaciones



Fuente: **(MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, 2020)**

El presente documento consta de tres secciones.

La primera, presenta los insumos clave para el desarrollo del Análisis Ocupacional-Organizacional y el Análisis Funcional; la segunda, la construcción de las matrices que componen el Análisis Ocupacional-Organizacional; y la tercera, las hipótesis de perfiles derivados del análisis funcional.

- La sección de "Insumos clave para el análisis ocupacional y organizacional y el análisis funcional", contiene información descriptiva de los elementos clave de

la delimitación del área de cualificación: actividades económicas (CIIU), ocupaciones (CUOC), el sistema de relaciones de valor del área de cualificación Servicios Personales y a la Comunidad, así como también los resultados de brechas de capital humano en cuanto a ocupaciones impactadas por la prospectiva laboral y el análisis BKH a partir de indicadores cualitativos.

- La segunda sección, presenta la estructuración de la matriz de Análisis Ocupacional y Organizacional del área de cualificación "Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC)", la cual consta de cuatro matrices en las que se relacionan las actividades económicas de acuerdo con la Clasificación Industrial Internacional Uniforme -CIIU REV 4 A.C.-; las áreas y subáreas funcionales de la tipología organizacional y el cruce de estas con los procesos y subprocesos productivos o tecnológicos; la identificación de las ocupaciones que intervienen en el cruce de las áreas y subáreas funcionales con los procesos y subprocesos; y la identificación de las áreas ocupacionales (AO).
- La tercera sección, relacionada con el análisis funcional, presenta la hipótesis de perfiles derivadas de la identificación de las funciones que desempeñan los cargos agrupados por ocupaciones relacionados en las matrices de la segunda sección.

OBJETIVO GENERAL.

Documentar los productos obtenidos en el análisis ocupacional y en el análisis funcional: "Matrices que componen el análisis ocupacional y organizacional y las hipótesis de perfiles derivados del análisis funcional", requeridos para la definición y el diseño de las cualificaciones del área de cualificación de los Servicios Personales y a la Comunidad, analizando de manera integrada las actividades económicas, las áreas funcionales de las organizaciones, la cadena o ecosistema de valor, los procesos y subprocesos productivos y tecnológicos y las ocupaciones y áreas ocupacionales, con el fin de estructurar las cualificaciones requeridas por el sector de los Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC).

Objetivos Específicos.

1. Presentar los principales elementos de las etapas de contextualización y de brechas de capacidades humanas del área de cualificación Servicios Personales y a la Comunidad, identificados en la delimitación del área de cualificación y en el análisis de la relación de la demanda y prospectiva laboral frente a la oferta de trabajo y su cualificación a partir de la oferta educativa existente.
2. Describir el análisis ocupacional mediante el proceso de elaboración de la matriz de análisis ocupacional y organizacional (MOO) y los objetivos base de las áreas ocupacionales derivadas de la agrupación por afinidad tecnológica y funcional.
3. Relacionar el análisis funcional de las hipótesis de los perfiles identificados y las funciones de las organizaciones, para definir el diseño y estructuración de las calificaciones requeridas por el sector en estudio.

1. INSUMOS CLAVE PARA LA ELABORACIÓN DEL ANÁLISIS OCUPACIONAL-ORGANIZACIONAL Y EL ANÁLISIS FUNCIONAL DEL ÁREA DE CUALIFICACIÓN DE LOS SERVICIOS PERSONALES Y A LA COMUNIDAD.

Esta sección presenta la delimitación del Área de Cualificación de los Servicios Personales y a la Comunidad, realizada en cuatro momentos: 1) Inicialmente identificando los campos de acción o subsectores asociados al Área, a partir de la descripción presentada en el documento "Descripción de las 26 áreas de cualificación" (Ministerio de Educación Nacional y Departamento Nacional de Estadística, 2020); 2) procediendo luego a analizar e identificar las actividades económicas relacionadas con cada uno de los campos de acción, tomando como referente la Clasificación Industrial Internacional de Actividades Económicas , en su versión para Colombia, CIIU Rev. 04 AC (Departamento Nacional de Estadísticas, DANE, 2022); 3) en un tercer momento identificando y analizando las ocupaciones identificadas en la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia, CUOC (Departamento Nacional de Estadística - DANE y otros, 2024); y en un cuarto momento armonizando cada una de ellas con la cadena de valor del sector y la estructura organizacional tipo de las empresas que lo conforman

Presenta además los resultados clave de la etapa B – BKH, en cuanto al análisis de cargos impactados por la prospectiva laboral y las ocupaciones impactadas por los resultados de BKH (demanda laboral versus oferta educativa).

1.1 Descripción del área de cualificación de Servicios Personales y a la Comunidad –SEPC-.

Las Áreas de Cualificación, en adelante AC, se definen como "el agrupamiento de ocupaciones con afinidad en las competencias para cumplir el propósito y objetivos de producción de bienes y servicios en actividades económicas relacionadas entre sí". Para

el presente catálogo sectorial de cualificaciones se abordará el AC/ 22 - SEPC / SERVICIOS PERSONALES Y A LA COMUNIDAD.

De acuerdo con la definición establecida en el documento mencionado "Descripción de las 26 áreas de cualificación" (Ministerio de Educación Nacional y Departamento Nacional de Estadística, 2020), 2020) esta área de cualificación comprende las actividades asociativas, o campos de acción descritas a continuación:

- Actividades de cuidado personal para mejorar la apariencia y embellecer la imagen a partir de tratamientos estéticos faciales y corporales no invasivos relacionados con el cuidado de la imagen personal, la aplicación de tratamientos de belleza y actividades de estética, peluquería y spa.
- *Actividades de organización, supervisión, mantenimiento y limpieza* al interior y exterior de instalaciones domésticas, comerciales, industriales y hospitalarios.
- Servicios de limpieza, lavado de vehículos automotores, entre otros.
- Servicios de lavandería no industrial.
- Actividades de jardinería doméstica, paisajismo,
- *Actividades de dirección de servicios religiosos*, celebración de ceremonias o ritos de una religión o doctrina, asistencia social, orientación espiritual y moral
- *Servicios de acompañamiento en el cuidado para adultos* sin componente médico.
- *Servicios de cuidado a niños en casa* (sin componente pedagógico). El cuidado de niños en establecimientos se contempla en el área de cualificación de Educación, de acuerdo con la política de la primera infancia.
- *Servicios de acompañantes*.
- *Servicio de acompañamiento personal de traducción*, soporte y guía en la movilidad de personas sordociegas.

• *Servicios de cuidado de mascotas* (no relacionados con el sector pecuario y veterinario), así como el adiestramiento y entrenamiento de perros.

• *Servicios fúnebres* incluida la Tanatopraxia, embalsamado, cremación y/o entierro, también incluye el mantenimiento de parques cementerios.

• *Servicios de astrología*, espiritismo, cartomancia, lectura de las líneas de las manos y otras técnicas similares.

En el marco del diseño del Catálogo de Cualificaciones del Área de Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y el Ministerio de Educación Nacional consideraron inicialmente la posible inclusión del subsector de *Servicios de Acompañamiento Nocturno y de Protocolo*, dentro de una estructura preliminar compuesta por ocho subsectores, incluyendo los Servicios de Acompañantes.

Según la descripción inicial y siguiendo la metodología establecida, el equipo técnico del PNUD realizó un análisis técnico, normativo y metodológico detallado que permitió evaluar la pertinencia de este subsector dentro del área de cualificación. Concluyó que dicho subsector no se incluirá en la presente fase del catálogo, considerando las normativas vigentes, las necesidades específicas del sector y el contexto particular colombiano.

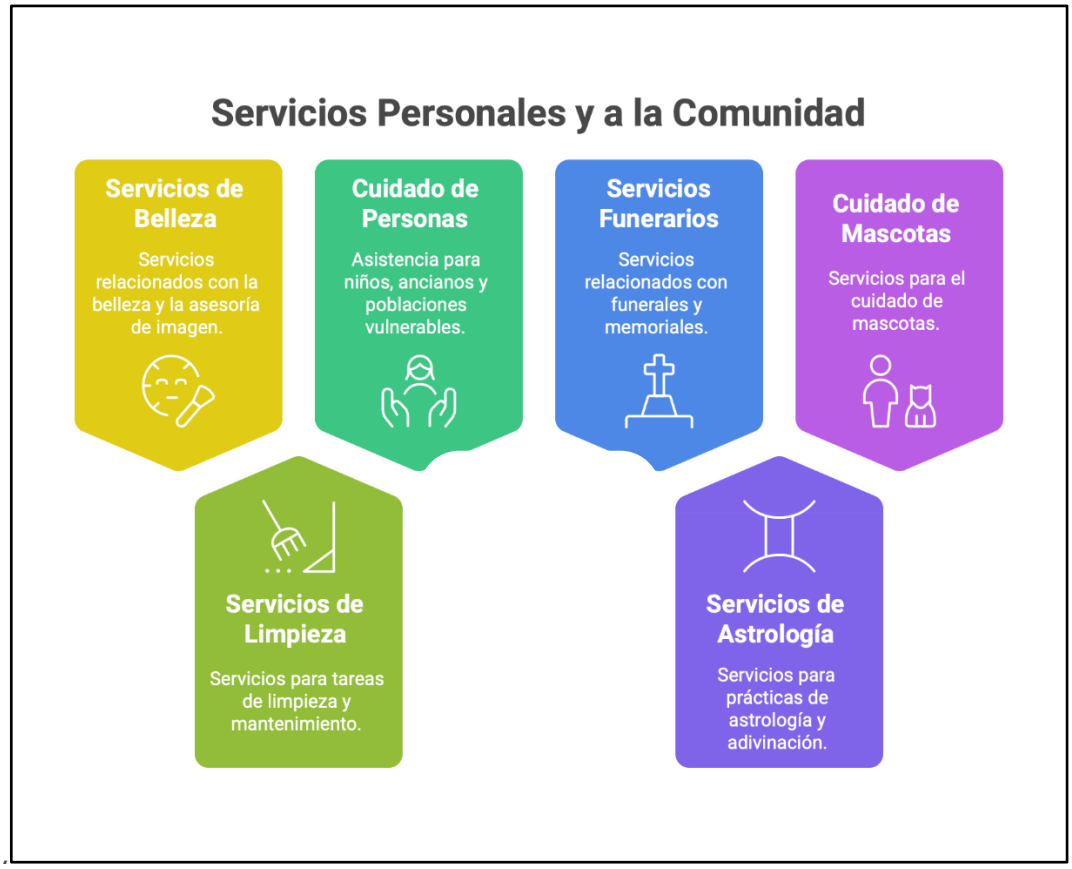
Posteriormente y en desarrollo de las etapas de ruta metodológica del Marco Nacional de Cualificaciones, concretamente en la fase de verificación de la Cadena de Valor del Sector SEPC. Servicios Religioso, se desistió de incluir también al Sector de los Servicios Religiosos dado que sus principales actores representados por el Ministerio del Interior – Dirección de asuntos religiosos, la Secretaria Distrital de Gobierno, Subdirección de asuntos de libertad religiosa y de conciencia, del Distrito Especial de Bogotá y otros representantes de comunidades religiosos expresaron su desacuerdo con el proyecto al no estar de acuerdo en que se les ubique dentro del área de cualificación SEPC, junto a otros actores disimiles en sus objetivos y misiones, así como también por considerar que

se vulnera su autonomía al tener que suministrar información, considerada de índole reservada de cada una de las iglesias y confesiones participantes

Así como el AC-SEPC incluye solo 6 subáreas o subsectores que se subdividen según la especificidad de los servicios ofrecidos a las personas o a la comunidad. En la figura 2 se presentan las subáreas o subsectores, y en la tabla 1 se detallan los campos de acción al interior de cada uno.

6 subsectores en el AC-SEPC

Figura 2.Subsectores del AC – SEPC



Fuente: Elaboración propia (Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo, 2025)

La tabla 1 relaciona los subsectores y campos de acción:

Tabla 1. Subsectores y campos de acción

Servicios de belleza, asesoría de imagen y afines	• Peluquería y Barbería • Cosmetología y Estética • Manicure y Pedicura • Tratamientos de Spa • Asesorías de imagen • Piercing y tatuajes
Servicios de limpieza y mantenimiento	• Recolección y disposición de desechos • Limpieza de interiores • Limpieza de exteriores • Jardinería y paisajismo • Lavandería • Lavado de vehículos
Servicios de cuidado y asistencia personal	• Mayores • Niñez • Personas con discapacidad • Vulnerables- Hogares temporales (victimas por violencia, desastres, migrantes, desempleadas, orfanatos, entre otras)
Servicio de cuidado de animales de compañía	• Adiestramiento Canino • Belleza para Animales de Compañía • Bienestar Animal (incluyen Centros de Cuidado) • Cuidado y Entretenimiento de Animales (organizaciones naturales y jurídicas) • Guarderías para animales • Hoteles para animales de compañía
Servicios funerarios	• Tanatopraxia • Pompas fúnebres • Apoyo al duelo • Coordinación con aliados • Administración de cementerios
Servicios de astrología y Mancias	• Astrología (natal, Kármica, empresarial, mundial, etc.) • Tarotismo • Cartomancia clásica • Quiromancia • Oniromancia o interpretación de sueños • Interpretación de Runas

	• Numerología • Radiestesia • Cristalomancia • Cafeomancia • Clarividencia • I Ching

Fuente: Elaboración propia. (Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo, 2025)

1.1.1. Actividades económicas relacionadas con el Área de Cualificación SEPC (CIIU Rev.4 A.C.)

A partir de la definición establecida para el Área de Cualificación en el documento mencionado anteriormente, se procede a identificar las actividades económicas relacionadas en la Clasificación Industrial Internacional de Actividades Económicas, CIIU Rev.04.AC; analizando la organización de estas en los 4 niveles de su clasificación Sección, División, Grupo y Clase respectivamente.

La Tabla 2 presenta la identificación de las actividades económicas de los subsectores asociados al Área de Cualificación de Servicios Personales y a la Comunidad. El análisis parte de identificar la categoría más amplia de actividades contenida en las secciones y a partir de allí ir desagregando está en sus divisiones y grupos hasta encontrar el nivel más detallado de la actividad económica, denominada clase que se codifica con 4 dígitos (Departamento Nacional de Estadísticas, DANE, 2022).

Tabla 2. Actividades económicas CIIU 04 A.C. relacionadas con el Área de Cualificación SEPC.

Sección	División	Grupo	Clase	Campo de acción / Subsector
E. Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales; gestión de desechos y actividades de saneamiento ambiental	38 Recolección, tratamiento y disposición de desechos, recuperación de materiales	381 Recolección de desechos	3811 Recolección de desechos no peligrosos	Sector de Limpieza y Mantenimiento
		382 Tratamiento y disposición de desechos	3821 Tratamiento y disposición de	

Sección	División	Grupo	Clase	Campo de acción / Subsector
			desechos no peligrosos	
N Actividades de servicios administrativos y de apoyo	81 Actividades de servicios a edificios y paisajismo (jardines, zonas verdes)	811 Actividades combinadas de apoyo a instalaciones	8110 Actividades combinadas de apoyo a instalaciones	Sector de Limpieza y Mantenimiento
		812 Actividades de limpieza	8121 Limpieza general interior de edificios	
			8129 Otras actividades de limpieza de edificios e instalaciones industriales	
		813 Actividades de paisajismo y servicios de mantenimiento conexos	8130 Actividades de paisajismo y servicios de mantenimiento conexos	
Q Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social	87 Actividades de atención residencial medicalizada	873 Actividades de atención en instituciones para el cuidado de personas mayores y/o discapacitadas	8730 Actividades de atención en instituciones para el cuidado de personas mayores y/o discapacitadas	Sector de cuidado y asistencia personal
		879 Otras actividades de atención en instituciones con alojamiento	8790 Otras actividades de atención en instituciones con alojamiento	
	88 Actividades de asistencia social sin alojamiento	881 Actividades de asistencia social sin alojamiento para personas mayores y discapacitadas	8810 Actividades de asistencia social sin alojamiento para personas mayores y discapacitadas	
		889 Otras actividades de asistencia social sin alojamiento	8891 Actividades de guarderías para niños	
			8899 Otras actividades de asistencia	

Sección	División	Grupo	Clase	Campo de acción / Subsector
			social sin alojamiento n.c.p.	
S **Otras actividades de servicios**	94 Actividades de asociaciones	949 Actividades de otras asociaciones	9491 Actividades de asociaciones religiosas	Sector de servicios religiosos y espirituales
	96 Otras actividades de servicios personales	960 Otras actividades de servicios personales	9601 Lavado y limpieza, incluso la limpieza en seco, de productos textiles y de piel	Sector de Limpieza y Mantenimiento
			9602 Peluquería y otros tratamientos de belleza	Servicios de Belleza y asesoría de imagen
			9603 Pompas fúnebres y actividades relacionadas	Servicios Funerarios
			9609 [1] Otras actividades de servicios personales n.c.p.	Servicios de Astrología y Mancias Servicios de cuidado de animales de compañía
T **Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de bienes y servicios para uso propio**	97 Actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico	970 Actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico	9700 Actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico	Sector de Limpieza y Mantenimiento
		982 Actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de servicios para uso propio	9820 actividades no diferenciadas de los hogares individuales como productores de servicios para uso propio	Sector de cuidado y asistencia personal

Fuente: Elaboración propia a partir de la CIIU 04 A.C. (Departamento Nacional de Estadística - DANE y otros, 2024)

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

En total se identificaron 18 códigos de actividad económica a 4 dígitos (Clase) ubicadas en 5 sectores: Distribución de agua, Servicios administrativos y de apoyo, Atención a la salud humana y asistencia social, Actividades de hogares individuales y Otras actividades de servicios



5 sectores de Actividad Económica

18 códigos CIIU

1.1.2. Ocupaciones de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia -CUOC- relacionadas con el Área de Cualificación de Servicios Personales y a la Comunidad –SEPC-.

Este numeral presenta la revisión de los códigos de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia -CUOC, que están asociados al área de cualificación Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC)

Desde la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia – CUOC, una ocupación se define como el "conjunto de cargos, empleos u oficios que incluyen categorías homogéneas de funciones, independientemente del lugar o tiempo donde se desarrollen" (Departamento Nacional de Estadística - DANE y otros, 2024). Las ocupaciones están clasificadas en nueve grandes grupos que van desde las ocupaciones de dirección y gerencia hasta las ocupaciones más elementales. Cada una de ellas está asociada principalmente a un Área de Cualificación del Marco Nacional de Cualificaciones, MNC, y a unas áreas secundarias donde también hacen su aporte.

A partir de esta comprensión, se efectúa la revisión y verificación, en el documento citado, de las ocupaciones relacionadas con el área de cualificación de Servicios Personales y a

la Comunidad, SEPC, dando como resultado un inventario de ocupaciones para todos los niveles jerárquico de las empresas, asociadas con el sector/subsector del Área de Cualificación correspondiente. Así mismo se identifican otras ocupaciones que, si bien, no pertenecen al área de cualificación, su aporte es significativo para alcanzar los objetivos de sus procesos de servicios. El resultado es un mapa de ocupaciones clave para el sector, asociadas al área de cualificación.

Efectuada la revisión en la CUOC de las ocupaciones relacionadas con el área de cualificación SEPC, se identificaron 66 ocupaciones asociadas al área. La tabla 3 muestra las ocupaciones identificadas según los 9 Grandes Grupos establecidos en la CUOC.

Tabla 3.Ocupaciones mapeadas en la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia, CUOC, relacionadas con el Área de Cualificación de Servicios Personales y a la comunidad, SEPC.

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

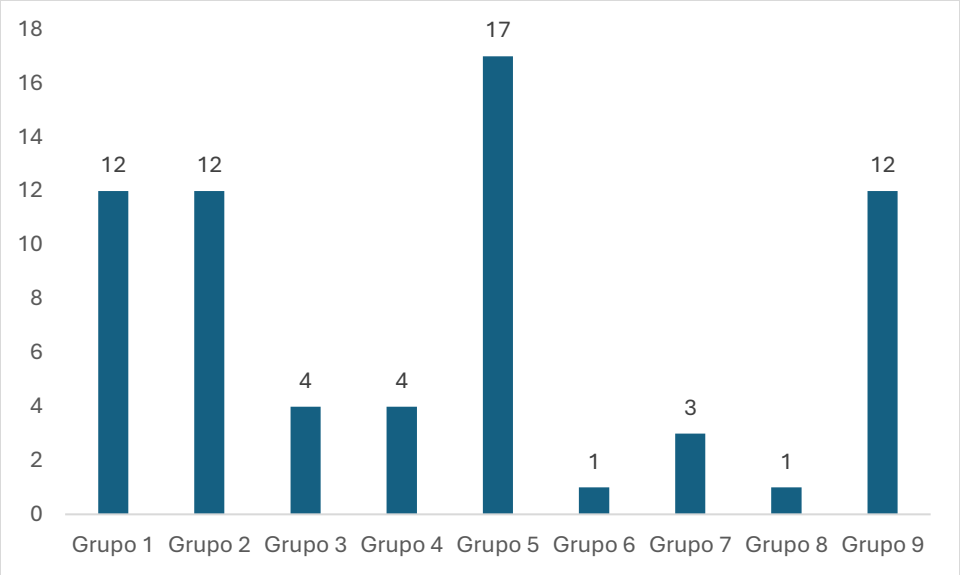
26360 profesionales religiosos y ministros de culto
26433 intérpretes de lengua de señas
26434 guías-intérpretes
SUBTOTAL:12
Gran Grupo 3 TÉCNICOS Y PROFESIONALES DEL NIVEL MEDIO
31322 Operadores de incineradores y de rellenos sanitarios
33411. Supervisores administrativos
34120. Trabajadores y asistentes sociales y comunitarios
34130 auxiliares laicos de las religiones
SUBTOTAL:4
Gran Grupo 4. PERSONAL DE APOYO ADMINISTRATIVO
42220. Empleados de centro de llamadas
42251. Auxiliares de información y servicio al cliente
42299. Otros empleados de servicios de información al cliente no clasificados en otras ocupaciones
43212. Auxiliares de compras e inventarios
SUBTOTAL:4
Gran Grupo 5. TRABAJADORES DE LOS SERVICIOS Y VENDEDORES DE COMERCIOS Y MERCADOS
51410. Peluqueros
51421 manicuristas y pedicuristas
51422. Cosmetólogos esteticistas
51423. Maquilladores
51424. Asesores de imagen
51429. Otras ocupaciones elementales de los servicios no clasificados en otras ocupaciones
51510. Supervisores de mantenimiento y limpieza en oficinas, hoteles y otros establecimientos
51520. Ecónomos y mayordomos domésticos
51530. Conserjes y afines
51610. Astrólogos, adivinos y afines
51631. Tanatopractores
51632. Coordinadores de servicios funerarios
51633. Personal de servicios funerarios
51640. Cuidadores de animales
52230. Vendedores y auxiliares de ventas
53110. Cuidadores de niños
53220. Trabajadores de los cuidados personales a domicilio
SUBTOTAL:17
Gran grupo 6. AGRICULTORES Y TRABAJADORES CALIFICADOS AGROPECUARIOS FORESTALES Y PESQUEROS
61132. Trabajadores agrícolas calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines
SUBTOTAL: 1
Gran grupo 7. OFICIALES, OPERARIOS, ARTESANOS Y OFICIOS RELACIONADOS4

71310. Pintores y empapeladores
71330. Limpiadores de fachadas y deshollinadores
75440. Fumigadores y otros controladores de plagas y malas hierbas
SUBTOTAL:3
Gran grupo 8. OPERADORES DE INSTALACIONES Y MÁQUINAS Y ENSAMBLADORES
81570. Operadores de máquinas de lavandería
SUBTOTAL: 1
Gran Grupo 9. OCUPACIONES ELEMENTALES
91110 personal de servicio doméstico
91120. Aseadores de oficinas, hoteles y otros establecimientos
91210. Lavanderos y planchadores manuales
91220. Lavadores de vehículos
91230. Limpiadores de ventanas y vitrinas
91290. Otro personal de limpieza no clasificados en otras ocupaciones
92140. Obreros y peones de jardinería y horticultura
93121. Obreros y ayudantes de obras públicas y mantenimiento
93122 Obreros y operarios de cementerios
96110. Recolectores de basura y material reciclable
96120. Clasificadores de desechos
96130. Ayudantes y operarios de barrido y limpieza de vías y áreas públicas
SUBTOTAL: 12
TOTAL 66 OCUPACIONES

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

La Figura 3 muestra el total de ocupaciones por grandes grupos de la CUOC

Figura 3.Distribución de Ocupaciones del Área de Servicios Personales y a la Comunidad en los Grandes Grupos de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia, CUOC



Fuente: Elaboración propia con base en la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia, CUOC (Departamento Nacional de Estadística - DANE y otros, 2024)

Las 66 ocupaciones se analizan después para determinar las relacionadas directamente con el AC-SEPC y las que contribuyen al propósito del Área, pero corresponden a otras áreas de cualificación. La Tabla 4 muestra las ocupaciones principales asociadas al Área de Cualificación SEPC, y aquellas ocupaciones que, si bien, no pertenecen al área de cualificación, su aporte es significativo para alcanzar los objetivos de su proceso de producción de servicios. El resultado del ejercicio es un mapa de ocupaciones principales pertenecientes al sector SEPC y otras pertenecientes a otras Áreas de Cualificación, pero asociadas a este.

Tabla 4. Ocupaciones propias de SEPC y de otras Áreas de Cualificación

No	Código CUOC	Nombre	AC-SEPC	Otras Áreas de Cualificación
1	11140	Dirigente de organizaciones con un interés específico		AFDE
2	11200	Directores y Gerentes Generales		AFDE
3	12191	Directores y Gerentes de limpieza y mantenimiento		AFDE
4	12199.	Directores y gerentes de administración y servicios no clasificados en otras ocupaciones		AFDE
5	12220	Director de relaciones públicas		AFDE
6	13241.	Directores y gerentes de compras y adquisiciones		AFDE

No	Código CUOC	Nombre	AC-SEPC	Otras Áreas de Cualificación
7	13410.	Directores y gerentes de servicios de cuidados infantiles		AFDE
8	13430.	Directores y gerentes de atención a personas mayores		AFDE
9	13440.	Directores y gerentes de servicios de bienestar social comunitario y correccional		AFDE
10	14200.	Gerentes de comercios al por mayor y al por menor		AFDE
11	14312.	Directores y gerentes de recreación, actividad física y deportes		AFDE
12	14399	Otros gerentes y administradores de servicios no clasificados en otras ocupaciones		AFDE
13	21634.	Diseñadores de servicios		AFDE
14	21640.	Planificadores urbanos, regionales y de tránsito		COIF
15	24210.	Profesionales y analistas de gestión y organización		AFDE
	24312.	Administradores de comunidades virtuales		COMP
16	24320	Profesionales de relaciones públicas y comunicaciones		COMP
17	26320.	Sociólogos, antropólogos y afines		CISH
18	26340.	Psicólogos		CISH
19	26351.	Profesionales del trabajo social y consejeros		CISH
	26360	Profesionales religiosos y ministros de culto		CISH
20	26410	Escritores, correctores y otros profesionales afines		LIAG
21	26433	Intérpretes de lengua de señas		CISH
22	26434	Guías-intérpretes		CISH
23	31322	Operadores de incineradores y de rellenos sanitarios		CPSA
24	33411.	Supervisores administrativos		AFDE
25	34120.	Trabajadores y asistentes sociales y comunitarios		CISH
26	34130	Auxiliares laicos de las religiones	SEPC	
27	42220.	Empleados de centro de llamadas		AFDE
28	42251.	Auxiliares de información y servicio al cliente		AFDE
29	42299.	Otros empleados de servicios de información al cliente no clasificados en otras ocupaciones		AFDE
30	43212.	Auxiliares de compras e inventarios		LOTR
31	51410.	Peluqueros	SEPC	
32	51421	Manicuristas y pedicuristas	SEPC	
33	51422.	Cosmetólogos esteticistas	SEPC	
34	51423.	Maquilladores	SEPC	
35	51424.	Asesores de imagen	SEPC	

No	Código CUOC	Nombre	AC-SEPC	Otras Áreas de Cualificación
36	51429.	Otras ocupaciones elementales de los servicios no clasificados en otras ocupaciones	SEPC	
37	51510.	Supervisores de mantenimiento y limpieza en oficinas, hoteles y otros establecimientos	SEPC	
38	51520.	Ecónomos y mayordomos domésticos	SEPC	
39	51530.	Conserjes y afines	SEPC	
40	51610.	Astrólogos, adivinos y afines	SEPC	
41	51631.	Tanatopractores	SEPC	
42	51632.	Coordinadores de servicios funerarios	SEPC	
43	51633.	Personal de servicios funerarios	SEPC	
44	51640.	Cuidadores de animales	SEPC	
45	52230.	Vendedores y auxiliares de ventas		COMP
46	53110.	Cuidadores de niños	SEPC	
47	53220.	Trabajadores de los cuidados personales a domicilio		SABI
48	61132.	Trabajadores agrícolas calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines		AGVE
49	71310.	Pintores y empapeladores		COIF
50	71330.	Limpiadores de fachadas y deshollinadores	SEPC	
51	75440.	Fumigadores y otros controladores de plagas y malas hierbas		AGVE
52	81570.	Operadores de máquinas de lavandería	SEPC	
53	91110	Personal de servicio doméstico	SEPC	
54	91120.	Aseadores de oficinas, hoteles y otros establecimientos	SEPC	
55	91210.	Lavanderos y planchadores manuales	SEPC	
56	91220.	Lavadores de vehículos	SEPC	
57	91230.	Limpiadores de ventanas y vitrinas	SEPC	
58	91290.	Otro personal de limpieza no clasificados en otras ocupaciones	SEPC	
59	92140.	Obreros y peones de jardinería y horticultura	SEPC	
60	93121.	Obreros y ayudantes de obras públicas y mantenimiento	SEPC	
61	93122	Obreros y operarios de cementerios	SEPC	
62	96110.	Recolectores de basura y material reciclable		CPSA
63	96120.	Clasificadores de desechos		CPSA
64	96130.	Ayudantes y operarios de barrido y limpieza de vías y áreas públicas		CPSA
Total: 66			27	39

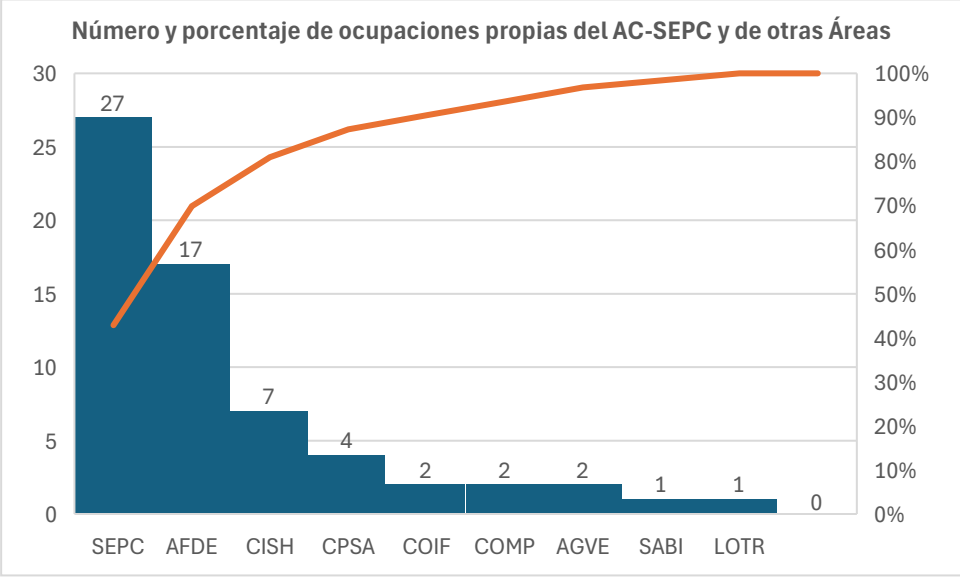
Fuente: Elaboración propia a partir de Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia, CUOC. (Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE, 2024).

De acuerdo con la tabla 4 existen:

- 27 ocupaciones principales propias del Área de Cualificación, SEPC
- 36 ocupaciones pertenecientes a otras áreas de cualificación: 17 ocupaciones de AFDE; 7 ocupaciones de CISH; 4 de CPSA; 2 de COIF, COMP y AGVE; y 1 ocupación de SABI y LOTR

La figura 4 muestra el número de Ocupaciones propias del Área de Cualificación de Servicios Personales y a la Comunidad, SEPC y aquellas pertenecientes a otras Áreas

Figura 4.Número de Ocupaciones propias de SEPC



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

El 41% de las ocupaciones mapeadas en la CUOC, pertenecen al Área de Cualificación de los Servicios Personales y a la Comunidad, SEPC; en tanto que el 59% pertenecen a otras áreas de cualificación.

1.1.3. Cadena de valor.

Esta sección presenta la cadena de valor del área de cualificación de Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC), la cual recoge la esencia de los procesos productivos que aportan valor a cada uno de los distintos subsectores que integran el sector, sin descartar algunas variaciones en términos de la denominación de sus eslabones y teniendo en cuenta las actividades económicas y las ocupaciones relacionadas con el AC-SEPC, descritas en los numerales 1.1.1 y 1.1.2 de este documento.

Se procede así a una búsqueda documental tanto a nivel nacional como internacional, de propuestas ya establecidas y de referentes teóricos que permitan estructurar las actividades propias del sector y sus subsectores en secuencias lógicas y operativas desde sus insumos, hasta el logro de productos y resultados en los que se añade valor a lo largo del proceso de transformación. Se establecen así los eslabones, procesos, subprocesos y componentes que componen las cadenas de valor atendiendo a las particularidades de cada subsector. Una primera propuesta elaborada por el equipo técnico del proyecto es llevada a mesas de trabajo con actores claves de cada uno de los subsectores que componen el Área de Cualificación de SEPC, para su verificación

Como resultado de la verificación inicial se ajustaron las propuestas y el equipo técnico hizo una propuesta genérica para el AC-SEPC, que cobijara la diversidad de aspectos de cada subsector y las similitudes entre ellos. Esta propuesta genérica y las propuestas específicas de cada subsector se consignaron en la versión final del documento de caracterización del AC-SEPC, que fue remitido al Ministerio de Educación para su revisión técnica y metodológica.

La propuesta que se presenta a continuación acoge las recomendaciones de las mesas subsectoriales de trabajo, así como las realizadas por el Ministerio de Educación Nacional como interventor técnico del proyecto. En la gráfica solo se visualizan los eslabones de la cadena con el fin de facilitar la lectura, pero en la Tabla se procede a presentar cada uno de ellos con los procesos correspondientes

CADENA DE VALOR DE LOS SERVICIOS PERSONALES Y A LA COMUNIDAD

Figura 5.Cadena de Valor. Servicios Personales y a la Comunidad



Fuente: Elaboración propia Equipo PNUD 2025 con base en investigación documental y validación con actores claves del Sector (Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo, 2025)

Tabla 5. Descripción de la Cadena de Valor del Sector de los Servicios Personales y a la Comunidad- SEPC-

ESLABON	DESCRIPCIÓN	PROCESOS CLAVES
1. Diseño de servicios para el bienestar y la calidad de vida	Diseño del servicio basado en un enfoque humanizado, sistémico y multidimensional que promueve el desarrollo físico, mental, emocional y social de los usuarios.	Estudios de mercado y análisis de necesidades y determinantes sociales del bienestar y la calidad de vida. Se incluye en estos determinantes aspectos tales como la salud mental y el acompañamiento al sentido de vida, entre otros.
		Formulación técnica y normativa del servicio. Definición de objetivos, componentes, protocolos y estándares. Alineación con políticas públicas, normas legales y marcos de derechos. Consideración de costos, recursos y viabilidad operativa.
2. Gestión de recursos esenciales para el cuidado y la vida digna	Planificación y provisión de recursos que aseguren la continuidad, cobertura y accesibilidad del servicio y favorezcan su sostenibilidad, su sentido social, comunitario y la mejora en la calidad de vida.	Planeación de la demanda y programación de servicios. Proyección de necesidades con base en datos poblacionales y otros. Programación de servicios en función de la capacidad instalada y los recursos disponibles. Priorización de poblaciones y territorios con enfoque de equidad.
		Abastecimiento justo, almacenamiento y distribución de insumos y tecnología. Compra y provisión eficiente de recursos, equipos y tecnologías esenciales. Manejo de inventarios con trazabilidad y control de calidad. Distribución oportuna y segura a los puntos de prestación.
		Gestión de recursos humanos, infraestructura física y tecnológica. Asignación y rotación eficiente de personal según carga de servicios. Fortalecimiento de capacidades del talento humano. Garantía de condiciones laborales dignas y motivadoras.

ESLABON	DESCRIPCIÓN	PROCESOS CLAVES
		Monitoreo y control logístico en tiempo real. Seguimiento de indicadores operativos clave (cobertura, tiempos de espera, utilización de recursos). Sistemas de información para toma de decisiones logísticas. Protocolos de contingencia ante interrupciones del servicio.
3. Acceso justo y equitativo de los servicios (Comercialización) y posicionamiento social con enfoque de derechos	Desarrollo de mecanismos de difusión, alianzas y segmentación para facilitar el acceso equitativo a servicios con impacto positivo en usuarios y comunidades, resaltando el acceso a los mismos como derechos de los beneficiarios y su valor en la creación de tejido comunitario	Segmentación de usuarios y análisis de barreras de acceso. Identificación de grupos poblacionales con necesidades diferenciadas. Análisis de factores culturales, económicos, territoriales o sociales que limitan el acceso o uso de los servicios. Estrategias específicas para poblaciones en situación de vulnerabilidad y otros factores
		Diseño y desarrollo de estrategias comerciales y Alianzas estratégicas con actores territoriales y comunitarios. Trabajo colaborativo con entidades locales, líderes comunitarios y organizaciones sociales. Redes intersectoriales para el posicionamiento y validación de los servicios. Construcción de confianza en las instituciones prestadoras de servicios y proveedores. Oferta de servicios con condiciones comerciales específicas, estrategias de captación de usuarios o clientes, formalización de acuerdos de prestación (contratos, pólizas, planes de servicio) y/o Modelos de venta comercial, social o subsidiada.
4. Atención directa, sistémica y de calidad para el bienestar multidimensional	Implementación de servicios con enfoque diferencial, humanizado, sistémico y de calidad, orientados a la promoción del bienestar	Intervención con enfoque integral, diferenciado y humanizado Ejecución de servicios con enfoque de ciclo de vida, género, etnia, discapacidad, territorio y otros. Incorporación de prácticas de trato digno, contención

ESLABON	DESCRIPCIÓN	PROCESOS CLAVES
	integral y multidimensional de los usuarios. Los servicios se ejecutan con un enfoque centrado en el beneficiario, basado en derechos, y que atienda las dimensiones física, mental, emocional y social del bienestar.	emocional, empatía y participación del usuario en su propio proceso. Atención interdisciplinaria cuando sea necesario.
		Coordinación intersectorial e interinstitucional durante la atención. Articulación con otros servicios complementarios (salud, educación, espiritualidad, empleo, protección). Rutas integradas de atención, evitando fragmentación. Derivación y contra remisión efectiva. Construcción de vínculos significativos y sentido de comunidad
		Seguimiento y acompañamiento personalizado. Acompañamiento durante el proceso de atención y ejecución del servicio (física, remota o comunitaria). Ajustes según evolución del caso y retroalimentación del usuario. Prevención de abandono o deserción del servicio.
5. Fortalecimiento y renovación continua de servicios centrados en las personas, el entorno y las comunidades	Monitoreo, retroalimentación y mejora continua orientados a mantener y ampliar los efectos positivos en el bienestar físico, mental, emocional y social de beneficiarios y comunidades integrando la participación comunitaria, el control social y la innovación	Monitoreo y evaluación integral del desempeño e impacto del servicio. Seguimiento de indicadores de cobertura, calidad, equidad, experiencia del usuario y resultados en bienestar y calidad de vida. Evaluaciones periódicas (internas y externas) sobre el impacto social, económico y territorial de los servicios. Uso de herramientas como encuestas de satisfacción, análisis de brechas, mapas de valor.
		Participación de usuarios y comunidades en la mejora. Espacios de escucha continua, veeduría ciudadana, mesas de usuarios. Incorporación de la voz de usuarios en rediseños, ajustes y procesos de calidad.

ESLABON	DESCRIPCIÓN	PROCESOS CLAVES
		Fortalecimiento del control social y la corresponsabilidad.
		Mejora continua y ajuste adaptativo de procesos, modelos y servicios. Revisión y rediseño de rutas, protocolos y modelos de atención según resultados y contexto. Innovación organizacional para responder a nuevas realidades (ej. envejecimiento, migraciones, salud mental, tecnologías). Pilotos y escalamiento progresivo de mejoras.

Fuente: Elaboración propia Equipo PNUD 2025 con base en investigación documental y validación con actores claves del Sector (Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo, 2025)

1.1.4. Estructura funcional de las empresas del sector/subsectores

Insumo fundamental para desarrollar el análisis ocupacional y organizacional del área de cualificación SEPC es la construcción de la estructura organizacional tipo realizada en la etapa A de la ruta metodológica del diseño y estructuración de calificaciones.

Las tablas que se presentan a continuación son el resultado del ejercicio de construcción de las estructuras organizacionales tipo de los subsectores del AC-SEPC, formados mediante consulta documental de organigramas de empresas, rastreo de inteligencia artificial en distintas aplicaciones y consultas de verificación con actores del sector.

Dado que los subsectores del AC-SEPC son disimiles entre sí, no se propone una estructura organizacional tipo, única para todo el Sector del AC-SEPC. Cada subsector elaboró su estructura tipo correspondiente a sus particularidades y por ello se presentan de forma independiente.

1.1.4.1. Estructura organizacional tipo del subsector de Servicios Funerarios

Tabla 6. Servicios Funerarios

NIVEL ESTRATÉGICO Y DIRECTIVO	
Dirección o Gerencia General	Tiene la responsabilidad de definir la dirección estratégica de la organización, tomar decisiones de alto impacto y supervisar el cumplimiento de los objetivos institucionales. Actúa como enlace principal entre la empresa y su entorno, asegurando que todas las áreas operen alineadas con la misión, visión y metas corporativas.
Gerencia Administrativa	Gestiona los recursos administrativos, financieros, comerciales y humanos de la organización. Supervisa a los coordinadores de área, establece lineamientos para la correcta gestión del talento humano, el cumplimiento de las normativas legales y la optimización de procesos internos
Coordinación de Servicios	Organiza y supervisa la prestación del servicio funerario, asegurando la disponibilidad de los recursos humanos y logísticos. Coordina al equipo de tanatología, Tanatopraxia y auxiliares de servicio. Garantiza que las ceremonias se realicen con respeto, puntualidad y calidad.
Gerencia Operativa	Responsable de la planificación, organización y supervisión de todos los aspectos operativos de la empresa, incluyendo la preparación de los servicios funerarios, la logística de los traslados y el mantenimiento de los recursos. Coordina y supervisa los procesos relacionados con la prestación de los servicios funerarios. Garantiza la eficiencia en la operación, el cumplimiento de los protocolos, la atención oportuna a los clientes y la adecuada articulación entre el personal operativo y administrativo de su área.
NIVEL TÁCTICO	
Coordinación Financiera	Administra los recursos financieros de la empresa. Supervisa la contabilidad, el manejo de cartera y la elaboración de informes financieros. Controla los flujos de caja, la gestión tributaria y los procesos presupuestales, apoyando la toma de decisiones informadas.
Coordinación Comercial	Diseña e implementa estrategias comerciales orientadas a la fidelización de clientes y captación de nuevos usuarios. Supervisa al equipo de asesores, establece metas de ventas y garantiza el cumplimiento de políticas comerciales y de servicio al cliente.

Coordinación administrativa	Supervisa el funcionamiento general de las áreas de apoyo, incluyendo talento humano, salud y seguridad en el trabajo, mensajería y soporte administrativo. Asegura el cumplimiento de procesos internos, normativas laborales y la adecuada prestación de servicios internos.
NIVEL OPERATIVO	
Recepción y atención al cliente	Ejecutan y apoyan los servicios funerarios de sus áreas funcionales
Servicios funerarios y Tanatopraxia	
Transporte funerario	
Velación y ceremonias	
Cremación o inhumación	
Servicio post venta/acompañamiento al duelo	

Fuente: Elaboración propia Equipo PNUD 2025 con base en investigación documental y validación con actores claves del Sector (Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo, 2025)

1.1.4.2. *Estructura organizacional tipo del subsector de limpieza y mantenimiento*

Tabla 7.Servicios de limpieza y mantenimiento

NIVEL ESTRATÉGICO	
Dirección o Gerencia General	Es la máxima autoridad y responsable de la dirección estratégica y la gestión integral de la empresa. Define la visión, los objetivos a largo plazo, toma decisiones clave y supervisa el desempeño general de la organización.
NIVEL DIRECTIVO	
Gerencia Operativa	Responsable de organizar y supervisar la prestación efectiva de servicios en los territorios asignados, asegurando la disponibilidad de recursos técnicos, humanos y logísticos. Establece estándares de calidad y mecanismos de control operativo. Fomentar la mejora continua, dar respuesta a incidencias operativas y facilitar la coordinación entre áreas técnicas y administrativas
Gerencia administrativa y financiera	Responsable de asegurar que los procesos contables, presupuestales, de adquisición y administración de talento humano se realicen conforme a la normativa vigente. Garantiza la transparencia y eficiencia en el uso de los recursos. Desarrollar informes financieros y apoyar la toma de decisiones a partir de análisis contables y de sostenibilidad financiera.

NIVEL TÁCTICO	
Coordinación operativa y logística	Responsable de la supervisión y coordinación de los equipos de limpieza. Organiza y supervisa la prestación efectiva de servicios en los territorios asignados, asegurando la disponibilidad de recursos técnicos, humanos y logísticos. Establecer estándares de calidad y mecanismos de control operativo. Fomentar la mejora continua, dar respuesta a incidencias operativas y facilitar la coordinación entre áreas técnicas y administrativas.
Coordinación Financiera	Administra los recursos financieros de la empresa. Supervisa la contabilidad, el manejo de cartera y la elaboración de informes financieros. Controla los flujos de caja, la gestión tributaria y los procesos presupuestales, apoyando la toma de decisiones informadas.
Coordinador Comercial	Diseña e implementar estrategias comerciales orientadas a la fidelización de clientes y captación de nuevos usuarios. Supervisa al equipo de asesores, establece metas de ventas y garantiza el cumplimiento de políticas comerciales y de servicio al cliente.
Coordinación administrativa	Supervisa el funcionamiento general de las áreas de apoyo, incluyendo talento humano, salud y seguridad en el trabajo, mensajería y soporte administrativo. Asegura el cumplimiento de procesos internos, normativas laborales y la adecuada prestación de servicios internos.
NIVEL OPERATIVO	
Logística	Coordinar la cadena de suministro asegurando el abastecimiento oportuno de insumos y recursos para la operación. Optimizar el manejo del inventario, transporte, almacenamiento y distribución. Implementar estrategias de mejora continua en procesos logísticos y establecer controles para minimizar pérdidas y retrasos
Limpieza y aseo	Ejecutar rutinas de limpieza general, desinfección de espacios comunes y recolección de residuos, siguiendo protocolos de bioseguridad. Mantener las instalaciones en condiciones higiénicas óptimas para el bienestar de trabajadores y usuarios. Reportar cualquier anomalía detectada durante sus labores.
Mantenimiento	Realizar intervenciones básicas de mantenimiento locativo, según procedimientos establecidos. Inspeccionar periódicamente las instalaciones y equipos para detectar fallas. Colaborar con proveedores técnicos cuando se requiera mantenimiento especializado.

Vehículos y transporte	Operar vehículos asignados para el transporte de personal, insumos, equipos o prestación de servicios, respetando las normas de tránsito y seguridad. Asegurar el mantenimiento básico del vehículo y el cumplimiento de las rutas y horarios establecidos. Reportar novedades mecánicas o de seguridad.
Contabilidad y Cartera	Lleva los registros contables de la empresa, elabora estados financieros, asegura el cumplimiento de las obligaciones fiscales y tributarias, y analiza información financiera para apoyar la toma de decisiones. Apoya en el registro, archivo y organización de documentos contables. Realiza conciliaciones bancarias, manejo de cuentas por pagar y por cobrar, y apoya la gestión del área financiera. Cartera: Gestiona el cobro de pagos pendientes, hace seguimiento a los compromisos adquiridos por los clientes, negocia acuerdos de pago y colabora en la recuperación de cartera vencida.
Asesoría comercial y ventas	Ofrece información clara y precisa sobre los servicios funerarios, orienta a los clientes durante el proceso de compra, identifica sus necesidades y promueve los servicios y planes que ofrece la organización
Apoyo administrativo	• Apoyo a la gestión de talento humano • Soporte en actividades de archivo, correspondencia, atención al cliente interno, elaboración de documentos y seguimiento a requerimientos administrativos. • Mensajería:

Fuente: Elaboración propia Equipo PNUD 2025 con base en investigación documental y validación con actores claves del Sector (Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo, 2025)

1.1.4.3. Estructura organizacional tipo del Subsector de cuidado de Animales de Compañía

Tabla 8.Servicios de cuidado de animales de compañía

NIVEL ESTRATÉGICO Y DIRECTIVO	
Gerencia	Define la planificación estratégica de la organización y los objetivos a corto, mediano y largo plazo. Tiene como función la coordinación y supervisión de todas las áreas de la empresa para promover una cultura organizacional saludable. Tiene la responsabilidad de representar legalmente a la empresa ante entidades externas. Analiza los indicadores de desempeño de la organización.
NIVEL TÁCTICO	
Administración y mercadeo	• Administración y contabilidad: Se encarga del diseño y elaboración del presupuesto general de la empresa; registrar y controlar ingresos, egresos y caja menor; gestionar la facturación y pagos a proveedores y empleados; cumplir con las obligaciones fiscales, tributarias y contables. • Marketing y ventas: Diseñar e implementar estrategias de marketing resaltando los valores corporativos de la organización y

	estableciendo una relación cercana con el cliente y su animal de compañía para promover la fidelización de los usuarios. Están encargados del funcionamiento y adecuado uso de las redes sociales de la empresa. • Atención al cliente: Son la primera línea de comunicación y asesoría con el cliente para la decisión de tomar un servicio de cuidado animal. Resolución de dudas y retroalimentación de los servicios que presta la empresa.
Recursos humanos (solo empresas grandes)	• Gestión de recursos humanos: Liderar los procesos de reclutamiento y selección del personal; coordinar los espacios de capacitación y estrategias internas de formación; diseñar estrategias para fomentar un adecuado ambiente laboral y administrar los permisos, horarios y licencias de los trabajadores.
Área de coordinación de servicios y apoyo	Es el área encargada de brindar el soporte y apoyo a la organización para la adecuada prestación del servicio a los animales de compañía. En algunas organizaciones puede incluir servicios de apoyo a plataformas tecnológicas, mantenimiento de espacios dirigidos a los animales de compañía y limpieza de áreas de cuidado animal.
NIVEL OPERATIVO	
Atención al cliente y asesoría personal Estética de animales de compañía Servicios de cuidado animal (guarderías, hoteles) Transporte de cuidado de animales de compañía Servicios de adiestramiento Servicios de paseo canino	Es el nivel que ejecuta directamente la prestación del servicio a los animales de compañía con criterios de calidad y conservación del bienestar animal. Desarrollan sus funciones de acuerdo con el objetivo de su perfil ocupacional y tienen una relación directa con el animal y su humano lo que requiere el desarrollo de habilidades socioemocionales para una adecuación atención al cliente. Debido a la naturaleza actual del sector, los trabajadores del nivel operativo tienen un alto contacto con el usuario final lo que también requiere de trabajadores con habilidades para atender necesidades y demandas directamente del cliente y remitirlos al área de la empresa encarga para la mejora continua del servicio.

Fuente: Elaboración propia Equipo PNUD 2025 con base en investigación documental y validación con actores claves del Sector (Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo, 2025)

1.1.4.4. Estructura Organizacional Tipo del Subsector de Belleza, Asesoría de Imagen y Afines

Tabla 9. Servicios de Belleza y asesoría de imagen

NIVEL ESTRATÉGICO Y DIRECTIVO	
Dirección	Encargada del diseño y planificación de las decisiones estratégicas de la organización para la toma de decisiones informadas. Tiene como función la coordinación y supervisión de todas las áreas de la empresa para promover una cultura organizacional saludable. Tiene la responsabilidad de representar legalmente a la empresa ante entidades externas.
Administración	En los salones de belleza grandes, existe un administrador que tiene como objetivo apoyar la implementación de las líneas y estrategias diseñadas desde gerencia o dirección al local comercial considerando el tipo de usuario que atiende, ubicación y flujo de atención de usuarios.
NIVEL TÁCTICO	
Administración , mercadeo y compras	• Administración y contabilidad: Se encarga del diseño y elaboración del presupuesto general de la empresa; registrar y controlar ingresos, egresos y caja menor; gestionar la facturación y pagos a proveedores y empleados; cumplir con las obligaciones fiscales, tributarias y contables. • Marketing y ventas: Diseñar e implementar estrategias de marketing resaltando los valores corporativos de la organización y estableciendo una relación cercana con el cliente y su animal de compañía para promover la fidelización de los usuarios. Están encargados del funcionamiento y adecuado uso de las redes sociales de la empresa. • Atención al cliente: Son la primera línea de comunicación y asesoría con el cliente para la decisión de tomar un servicio de cuidado animal. Resolución de dudas y retroalimentación de los servicios que presta la empresa.
Recursos humanos y atención al cliente	• Gestión de recursos humanos: Liderar los procesos de reclutamiento y selección del personal; coordinar los espacios de capacitación y estrategias internas de formación; diseñar estrategias para fomentar un adecuado ambiente laboral y administrar los permisos, horarios y licencias de los trabajadores. • Atención al cliente: Encargados de recibir y atender a los clientes de la organización, gestionar el agendamiento de las citas, apoyar en la resolución de duda de los clientes y realizar la gestión de evaluación de cliente (sugerencias, reclamos, comentarios o varios) y derivarlos al área correspondiente.
Coordinación operativa, innovación y desarrollo	Se encarga de la supervisión y coordinación en la prestación de los servicios para garantizar la calidad y el cumplimiento de los protocolos de atención diseñados por la organización. También se encarga de facilitar la comunicación entre las diferentes áreas operativas.
NIVEL OPERATIVO	
Servicios de barbería	Es el nivel donde se presta la atención directamente al cliente por parte del recurso humano de acuerdo con las necesidades del cliente (personalización del servicio) con criterios de calidad y satisfacción del usuario. Tiene la responsabilidad de prestar el servicio con criterios de humanización, adecuada atención al cliente y habilidades socioemocionales que generen una relación de confianza al usuario. En este nivel también se incluye al recurso humano de servicios de apoyo como limpieza y recepción de los clientes.
Servicios de peluquería y estilismo (asesoría de imagen)	
Servicios de cuidado de manos y pies	
Servicios de cosmética y estética	

Servicios de maquillaje integral	
Servicios de masajes y afines	
Servicios de asesoría de imagen especializado	
Servicios de apoyo	

Fuente: Elaboración propia Equipo PNUD 2025 con base en investigación documental y validación con actores claves del Sector (Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo, 2025)

1.1.4.5. Estructura Organizacional Tipo del Subsector de Cuidado y Asistencia de Personas

Tabla 10.Servicios de cuidado y asistencia de personas

NIVEL ESTRATÉGICO Y DIRECTIVO	
Dirección General	Establece la visión, misión y objetivos estratégicos de la organización. Supervisa el cumplimiento de normas y el uso eficiente de recursos. Lidera la empresa a nivel estratégico. Define objetivos globales y toma decisiones clave.
NIVEL TÁCTICO	
Subdirección Administrativa y Financiera	Encargada de la gestión presupuestaria y control financiero, supervisión de procesos administrativos; cumplimiento normativo y auditoría interna
Subdirección Logística y de Operaciones	Encargada del abastecimiento, control de inventarios, manejo de transporte, mantenimiento de equipos y gestión de proveedores
Subdirección de comercialización y Mercadeo	Encargada del análisis del mercado y segmentación, estrategias de posicionamiento y branding, gestión de campañas publicitarias y marketing digital, relaciones con clientes y fidelización
Subdirección de Servicios Sociales, de cuidado y asistencia de personas	Encargada del diseño y dirección de la oferta de servicios sociales, de asistencia y cuidado; supervisión de la calidad, gestión de personal, implementación de nuevas tecnologías, fortalecimiento de la relación con beneficiarios
NIVEL OPERATIVO	
Área de Cuidado y asistencia de personas (atención psicológica y familiar)	Provee apoyo psicológico y terapéutico a beneficiarios y familias. Apoyo en actividades básicas (alimentación, higiene, movilidad) en instituciones o domicilios.

Área de Apoyo social y Rehabilitación (Trabajo social y comunitario)	Intervención y acompañamiento a personas en vulnerabilidad, gestión de redes de apoyo; apoyo a procesos de inclusión, resocialización y rehabilitación.
Área de Apoyo logístico y de alojamiento asistió	Funcionamiento, orden y mantenimiento de residencias, casas de acogida, hogares comunitarios o centros de paso; aseguramiento de condiciones de higiene, alimentación adecuada, limpieza, cocina

Fuente: Elaboración propia Equipo PNUD 2025 con base en investigación documental y validación con actores claves del Sector (Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo, 2025)

1.1.4.6. Estructura Organizacional Tipo del Subsector de Servicios de Astrología y Mancias

Tabla 11.Servicios de Astrología y Mancias

NIVEL DIRECTIVO	
Dirección General / Coordinación de propósito	Define la identidad del servicio, su misión simbólica y valor diferencial. Coordina la visión a largo plazo Define el enfoque (astrología psicológica, tarot evolutivo). Decide público objetivo. Supervisa la coherencia entre servicios y valores.
Gestión estratégica y alianzas	Establece vínculos con otras marcas, escuelas, terapeutas, o plataformas. Explora oportunidades de expansión Firma convenios con redes holísticas. Alianzas con centros de yoga, librerías, medios especializados.
Dirección financiera y sostenibilidad	Define precios, control de ingresos/gastos, inversiones en plataformas o formación. Establece tarifas. Evalúa costos. Decide inversión en cursos o rediseño digital
NIVEL TÁCTICO	
Diseño de oferta de valor y posicionamiento simbólico	Construye el relato identitario del servicio y su promesa de transformación Crear narrativa visual y conceptual. Diseñar eslogan, manifiesto, arquetipo de marca.
Atención al Consultante	Brinda apoyo, atención y orientación básica durante la interacción directa con la persona consultante. Acoge, encuadra el servicio y facilita una experiencia significativa y respetuosa.

Desarrollo de contenidos y recursos simbólicos	Producción de materiales didácticos, publicaciones, cartas, oráculos, guías. Diseñar cuadernos de trabajo lunar. Publicar e-books o cartas personalizadas.
Formación y pedagogía simbólica	Diseño e implementación de cursos, talleres, certificaciones o círculos de estudio. Coordinar diplomados en astrología. Conducir círculos de lectura de tarot. Supervisar prácticas.
Innovación metodológica integración interdisciplinaria	Adaptación de herramientas simbólicas a contextos nuevos (educación, coaching, salud). Crear módulos de astrología para coaches. Desarrollar materiales para educación emocional en colegios.
NIVEL OPERATIVO	
Gestión de agenda y seguimiento al servicio	Canal de contacto y seguimiento de las personas usuarias del servicio. Responder mensajes. Confirmar sesiones. Coordinar agendas. Hacer seguimiento post-consulta.
Producción y entrega del servicio digital	Asegura la operación técnica: plataformas, grabaciones, documentos, transmisiones. Preparar Zoom o Google Meet. Grabar sesiones. Subir materiales a Moodle, Telegram, Ko-fi o Patreon
Comunicaciones, marketing y redes sociales	Diseño de piezas, gestión de comunidad y estrategia de visibilidad. Crear contenido en Instagram o YouTube. Gestionar mailing. Publicar promociones. Interactuar con la comunidad.
Soporte administrativo y técnico	Facturación, pagos, informes, mantenimiento de plataformas y backups. Emitir comprobantes. Hacer conciliaciones. Resolver errores de sistema o links.

Fuente: Elaboración propia Equipo PNUD 2025 con base en investigación documental y validación con actoresclaves del Sector (Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo, 2025)

1.2. Resultados de Brechas de Capacidades Humanas- AC-SEPC

El capital humano, en general, es uno de los insumos más importantes para la generación de riqueza, la disminución de la pobreza de manera sostenible, la reducción de inequidades y, por ende, un mejor desarrollo y un aumento de la competitividad. El mercado laboral y sus continuos ajustes demandan nuevos conocimientos, destrezas,

competencias o habilidades que deben suplir trabajadores cada vez mejor capacitados (CBB PNUD, 2018).

Este apartado presenta los resultados clave de la etapa B de la ruta metodológica para el diseño y estructuración de cualificaciones correspondiente al estudio de brechas de capital humano del área de cualificación Servicios Personales y a la Comunidad

Para el análisis se presenta una clasificación (Figura 6) de los distintos tipos de brechas que se identifican a través de estos ejercicios. Para ilustrar la categoría de la brecha y sus subcategorías, se presenta la ilustración elaborada por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) para el estudio de Brechas de Capital Humano del área de cualificación objeto de estudio. En este sentido, las brechas de pertinencia del capital humano y sus razones se clasifican en tres grandes tipos: 1) brechas de cantidad, 2) brechas de calidad y 3) brechas de pertinencia.

Figura 6.Clasificación de las brechas de capital humano



		personas dispuestas a trabajar	las personas dispuestas a trabajar, con respecto a los temas que serán tendencia en el corto, mediano y largo plazo.

Fuente: Diseño PNUD, (Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD, 2025)

1.2.1 Ocupaciones impactadas por los resultados de BKH -AC SEPC a partir de fuentes primarias, indicadores cualitativos.

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

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

OCUPACIÓN	**34120 TRABAJADORES Y ASISTENTES SOCIALES Y COMUNITARIOS**
DENOMINACIÓN	
34120.002	**Asistente de apoyo social**
34120.004	**Asistente de servicios a personas con discapacidad**
BRECHA DE CANTIDAD	**Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH:** Se evidencian brechas en la cantidad de personas formadas para ocupar estos cargos, especialmente por la limitada o nula oferta educativa disponible en los territorios analizados. En el caso del departamento del Meta, no existen programas de formación identificados que respondan a las competencias requeridas para el cargo de Asistente de apoyo social. En el Valle del Cauca, la oferta es muy escasa, lo cual restringe el acceso a talento cualificado.

	Déficit de demanda por programas de formación: No es posible evidenciar brecha de cantidad por demanda de programas formales, dado no se cuenta con información de fuentes primarias de la cantidad de personas que ofertan los programas existentes. **Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación:** Se presenta una brecha para el cargo de Asistente de servicios a personas con discapacidad en el Valle del Cauca, con una rotación alta (cada 3 meses) y contratación mediante prestación de servicios. Las condiciones laborales limitadas, unidas a las exigencias emocionales y físicas del cargo, dificultan la estabilidad del personal. En contraste, para el cargo en el Meta, la rotación es baja (superior a un año)
BRECHA DE CALIDAD	**Déficit en competencias técnicas:** No es posible evidenciar brechas en competencias técnicas para esta denominación dado que los empresarios entrevistados no refirieron falencias del capital humano sobre estas competencias**.** **Déficit en competencias transversales:** No es posible evidenciar brechas en competencias transversales para esta denominación dado que los empresarios entrevistados no refirieron falencias del capital humano sobre estas competencias transversales o socioemocionales**.**
BRECHA DE PERTINENCIA	**Desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativa:** Se evidencia una desconexión entre lo que requiere el sector productivo y lo que actualmente está disponible en términos formativos. No hay evidencia de programas educativos que aborden de manera integral las funciones y conocimientos necesarios para estas ocupaciones. Temas como atención centrada en la persona, cuidado integral a personas con discapacidad, habilidades comunitarias aplicadas, primeros auxilios, legislación básica y normativas de atención social, no están siendo cubiertos adecuadamente. **Baja capacidad de anticipación ante las necesidades del mercado:** Se evidencia brecha dado que, la escasa oferta formativa refleja una baja capacidad del sistema educativo para anticipar y adaptarse a las transformaciones en el campo social y comunitario. Elementos como el envejecimiento poblacional, la inclusión laboral de personas con discapacidad, el uso de tecnologías de asistencia o la intervención comunitaria en contextos complejos requieren nuevas habilidades que no están siendo integradas a los programas existentes en estos territorios.

OCUPACIÓN	**51410 PELUQUEROS**
DENOMINACIÓN	
51410.004 **51410.011** **51410.012**	**Estilista** **Peluquero colorista** **Peluquero estilista**
BRECHA DE CANTIDAD	**Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH:** No se evidencia una brecha en la oferta formativa. A nivel nacional existen programas técnicos laborales por competencias en belleza integral, cosmetología y áreas afines; sin embargo, se observa una escasa presencia de programas en el nivel de educación superior (tecnológicos o profesionales). Además, en algunos territorios con limitada infraestructura educativa, especialmente zonas rurales, la oferta es inexistente o poco accesible. **Déficit de demanda por programas de formación:** No es posible evidenciar brecha de cantidad por demanda de programas formales, dado no se cuenta con información de fuentes primarias de la cantidad de personas que ofertan los programas existentes. Sin embargo, Una parte significativa de las personas que ejercen como peluqueros/as o estilistas opta por rutas empíricas o formación informal, por lo cual, aunque existe una oferta formativa, muchas personas no acceden a ella. Esta elección puede estar influenciada por barreras económicas, tiempos de formación o la percepción de que no es necesario un título formal para desempeñar el oficio.

	Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación: Se evidencia una alta rotación del talento humano en salones de belleza y centros de estética, particularmente entre personas jóvenes o en etapa inicial de su carrera. Esta situación está relacionada con factores como modalidades de contratación inestables (por prestación de servicios o cuentas en participación), bajos niveles de ingreso fijo, jornadas laborales extensas y ausencia de beneficios. En departamentos como Antioquia, algunos empleadores manifestaron que, ante la dificultad de retener personal capacitado, prefieren contratar sin experiencia e invertir en la formación interna.
BRECHA DE CALIDAD	**Déficit en competencias técnicas:** Se evidencian brechas de conocimientos técnicos, Aunque los programas existentes abordan técnicas generales de peluquería, maquillaje y barbería, los empleadores reportan que los egresados no siempre dominan adecuadamente procesos específicos requeridos en el entorno laboral, como colorimetría avanzada, manejo de nuevas tecnologías o técnicas especializadas. Esto obliga a los salones a realizar procesos de entrenamiento complementario. **Déficit en competencias transversales:** Se evidencian brechas en habilidades blandas clave como atención al cliente, comunicación efectiva, trabajo en equipo y gestión del tiempo. Estos aspectos, fundamentales para el éxito comercial del servicio, son poco desarrollados en algunos programas o no se priorizan en los procesos de formación empíricos.
BRECHA DE PERTINENCIA	**Desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativa:** Se evidencian desajustes entre los programas y las demandas actuales del mercado en temas como manejo de redes sociales, posicionamiento de marca personal, edición de contenido visual o ventas. **Baja capacidad de anticipación ante las necesidades del mercado:** Se evidencia brecha dado que el sistema educativo no ha incorporado de manera suficiente las nuevas tendencias del sector de belleza y estética, lo que limita su capacidad de anticipar y responder a las transformaciones del mercado. La actualización de los contenidos curriculares no está conectada con el sector empresarial para mantener la vigencia de la formación.
OCUPACIÓN	51421 MANICURISTAS Y PEDICURISTAS 
DENOMINACIÓN **51421.002** **51421.004**	 **Manicurista de tratamientos cosméticos para manos y pies** **Manicurista pedicuristas**
BRECHA DE CANTIDAD	**Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH:** Se evidencia brecha por baja disponibilidad de programas en educación técnica y tecnológica orientados a esta ocupación. La formación se centra en la modalidad informal, con poca participación de instituciones reguladas, lo que limita las oportunidades de acceso a formación certificada. **Déficit de demanda por programas de formación:** Se evidencia brecha asociada a una baja demanda por programas formales. La mayoría de las personas ingresa a la ocupación por vía empírica o mediante cursos cortos no reglamentados, lo cual refleja desinterés por opciones educativas más estructuradas. **Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación**: Se evidencia brecha en la retención de talento, especialmente en zonas urbanas, donde los esquemas de trabajo por comisión, participación o arriendo de espacio generan alta movilidad entre establecimientos. La rotación frecuente impacta la continuidad en la calidad del servicio y dificulta la consolidación de trayectorias laborales.
BRECHA DE CALIDAD	**Déficit en competencias técnicas:** Se evidencia brecha en habilidades técnicas esenciales como bioseguridad, uso de torno y equipos especializados, diseño artístico, manejo de materiales químicos, y conocimiento básico en tratamientos cosméticos. **Déficit en competencias transversales:** Se evidencia brecha en competencias como servicio al cliente, comunicación efectiva, capacidad de adaptación, gestión del tiempo y trabajo en equipo. Estas habilidades son críticas para el relacionamiento con el cliente final, pero no son abordadas con suficiencia en los procesos formativos actuales. **Desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativa:** Se evidencia la existencia de desarticulación entre los contenidos formativos y las necesidades reales del mercado. Los

BRECHA DE PERTINENCIA	programas, cuando existen, no responden a la actualización constante del sector ni incluyen componentes prácticos esenciales. En algunas regiones, como Nariño, se señala escasa vinculación de la oferta educativa con la dinámica ocupacional local. **Baja capacidad de anticipación ante las necesidades del mercado:** Se evidencia baja capacidad del sistema formativo para actualizar sus contenidos frente a tendencias como nuevas técnicas en uñas (gel, acrílicas, semipermanentes), herramientas digitales, o prácticas de higiene avanzadas. La innovación del sector no se refleja en la formación disponible, generando rezago en el talento formado.

OCUPACIÓN	**51422 COSMETOLOGOS ESTETICISTAS**
DENOMINACIÓN	
51422.005	**Cosmetólogo esteticista**
BRECHA DE CANTIDAD	**Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH:** Se evidencia brecha por limitada disponibilidad de programas técnicos, tecnológicos y profesionales en cosmetología y estética en algunas regiones (como Bogotá y Antioquia). Si bien existen programas, no son suficientes frente a la demanda creciente del sector. **Déficit de demanda por programas de formación:** Se evidencia brecha por baja cantidad de personas interesadas en formarse en este campo, influida por factores como los bajos salarios, el escaso reconocimiento social de la ocupación y el alto desgaste físico. **Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación:** Se evidencia brecha en la retención del talento, por la alta rotación de personal, especialmente en empresas pequeñas o bajo modalidad de contrato por prestación de servicios. La rotación se asocia a condiciones laborales no atractivas (salario, horarios, desgaste físico), lo que genera dificultades para retener al personal formado.
BRECHA DE CALIDAD	**Déficit en competencias técnicas:** Se evidencia brecha en habilidades técnicas claves para la ocupación como: aplicación de protocolos faciales y corporales, técnicas de masajes, uso de aparatología, manejo de inventarios, asistencia a procedimientos médicos, y conocimiento en anatomía y bienestar. **Déficit en competencias transversales:** Se evidencia brecha en competencias como atención al cliente, comunicación asertiva, ética profesional, adaptación al cambio, manejo de equipos y aprendizaje continuo. Estas competencias se valoran para relacionar con clientes y equipos de trabajo, pero se evalúan menos de lo esperado.
BRECHA DE PERTINENCIA	**Desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativa:** Se evidencia la existencia de desarticulación en contenidos de los programas formativos y las funciones reales del cargo. Las empresas manifiestan que los programas educativos no enseñan lo que se requiere desde el sector productivo, especialmente en temas prácticos y específicos del entorno del spa y estética no invasiva. **Baja capacidad de anticipación ante las necesidades del mercado:** Se evidencia baja capacidad de actualización de programas frente a tendencias del mercado, como técnicas postoperatorias, aparatología avanzada, tratamientos especializados, y uso de TIC en la gestión del servicio estético. También se requiere mayor formación en habilidades digitales y conocimiento de idiomas, como inglés.

OCUPACIÓN	**51610 ASTRÓLOGOS, ADIVINOS Y AFINES[2]**

[2] Dado que el abordaje de este subsector requirió un instrumento especial, se recomienda la lectura del Anexo 6 del Estudio de Brechas de Capacidades Humanas elaborado para el Catálogo del AC SEPC en 2025 que pretende facilitar la comprensión de las dinámicas y particularidades de estas actividades y profundizar en los relatos, trayectorias, saberes y brechas que, al no ser homologados por los sistemas educativos convencionales, han enriquecido el diagnóstico de capital humano y han permitido construir un catálogo



DENOMINACIÓN	
51.610.002	Astrólogo
51.610.004	Cartomántico
51.610.005	Lecturista de tarot
51.610.007	Numerólogo
51.610.008	Oniromántico
51.610.011	Quiromántico
NCP	Astrólogo/a Psicológico/a
NCP	Astrólogo/a Mundial
NCP	Docente en Astrología
NCP	Docente en Cartomancia
NCP	Lector/a de Oráculos
NCP	Intérprete del I Ching
NCP	Facilitador/a de rituales simbólicos
NCP	Canalizador/a intuitivo/a
NCP	Diseñador/a de contenido simbólico
BRECHA DE CANTIDAD	**Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH:** Se evidencia una brecha significativa en la oferta de programas formales y especializados para las disciplinas de la astrología y las mancias. La oferta formativa es predominantemente informal y fragmentada, con talleres y cursos introductorios que no articulan el conocimiento simbólico con campos profesionales específicos como el *coaching* organizacional, la mediación terapéutica o la educación emocional. Esto limita la consolidación de un conocimiento profundo, pues muchos profesionales autodidactas con vasta experiencia empírica no tienen un marco para sistematizar sus saberes, mientras que los que tienen una formación teórica sólida carecen de la destreza práctica necesaria. **Déficit de demanda por programas de formación:** No se evidencia un déficit de demanda, sino una alta demanda de formación estructurada y de calidad en prácticas como el tarot, la numerología o la lectura de runas. La brecha de cantidad reside en la ausencia de formadores cualificados en estas áreas, ya que muchos talleres están a cargo de personas sin formación pedagógica que replican modelos de enseñanza cerrados o dogmáticos. Esta situación obliga a los profesionales a formarse de manera autodidacta o a "inventarse" métodos para integrar sus saberes, lo que dificulta el avance en trayectorias de especialización y la construcción de estándares de calidad. **Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación:** En un subsector donde la mayoría de los servicios se basan en la marca personal, la principal brecha se asocia a la fragilidad de la credibilidad colectiva del campo. La falta de un marco de formación que establezca límites claros de experticia y experiencia permite que personas con conocimientos superficiales se auto identifiquen como expertos. Esta situación genera prácticas irresponsables que desacreditan el subsector, pues quienes tienen una formación muy básica se adentran en campos en los que no tienen las suficientes "horas de vuelo" (conocimiento y experiencia), afectando la credibilidad y los resultados de las mancias. Esto tiene un impacto directo en la relación con los clientes, llevando a que el público tome "animadversión al sector".
BRECHA DE CALIDAD	**Déficit en competencias técnicas:** Existe una brecha significativa en la calidad de la formación técnica, caracterizada por planes de estudio desarticulados, improvisados y sin estándares comunes. Muchos cursos se centran en una práctica mecánica, a modo de "recetarios", sin una comprensión profunda del trasfondo simbólico, histórico o psicológico de la disciplina. Esto afecta la solidez del conocimiento y genera prácticas superficiales. Se percibe una escasez de profesionales con una base teórica bien fundamentada en mitología y astronomía, conocimientos esenciales para roles como el astrólogo/a psicológico/a y el intérprete del I Ching. La escasa oferta de programas de formación intermedia y avanzada limita la actualización continua, la especialización y la posibilidad de construir trayectorias formativas sólidas. No obstante, internacionalmente y en idiomas como el inglés, la oferta es amplia.

de cualificaciones que valora el conocimiento de muchas personas en este subsector. Ver. MEN-PNUD. Brechas de capacidades del talento humano del área de cualificación de servicios personales y a la comunidad-SEPC. 2025. Catálogo de Cualificaciones del área de cualificación de los de Servicios Personales y a la Comunidad. AC SEPC

BRECHA DE PERTINENCIA	**Déficit en competencias transversales:** Una de las brechas más significativas se evidencia en las competencias transversales, conocidas como "habilidades blandas", que son las más difíciles de adquirir y ejercer. La formación disponible muestra una "poca atención a la dimensión ética y relacional de la práctica". Muchos formadores y practicantes carecen de las habilidades de escucha activa y empatía y del acompañamiento emocional respetuoso, sin saber qué hacer si una consultante llora o entra en crisis. La falta de una gestión ética del rol profesional es notable, con ausencia de marcos para manejar límites, evitar la manipulación o la dependencia, y saber comunicar conceptos complejos sin inducir miedo. El sector también presenta una falta de pensamiento crítico, evidenciado en modelos de enseñanza rígidos y dogmáticos que no permiten el cuestionamiento. **Desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativa:** Se evidencia una desarticulación entre la oferta educativa y las necesidades reales del ejercicio profesional. Los programas formativos se anclan en enfoques tradicionales y esotéricos, sin conectar con debates contemporáneos sobre salud mental, interculturalidad, género y neurociencias. Esta desconexión limita la capacidad de diálogo de estas disciplinas con otros campos del conocimiento y su integración en contextos terapéuticos, educativos o sociales. Por ejemplo, en los cursos no se abordan temas como la salud emocional o la ética del acompañamiento, lo que genera una brecha significativa en la formación. Así mismo, la omisión de la dimensión ética y deontológica es una brecha central. Los programas carecen de módulos dedicados a la reflexión ética, la gestión de límites con consultantes y el uso responsable del lenguaje simbólico. **Baja capacidad de anticipación ante las necesidades del mercado:** El sector formativo muestra una baja capacidad de anticipación, con enfoques rígidos y dogmáticos que limitan la innovación, el pensamiento crítico y el diálogo con otros saberes. Se observa una fuerte tendencia a replicar marcos únicos de interpretación sin apertura a enfoques integradores, lo que desincentiva la creatividad pedagógica y excluye a los saberes no hegemónicos. La desconexión entre los contenidos y los escenarios reales de aplicación profesional es una brecha fundamental: se enseña a calcular cartas o interpretar arcanos, pero no se prepara a los estudiantes para construir una práctica sostenible, trabajar en red o integrar proyectos colectivos.

OCUPACIÓN	**51631 TANATOPRACTORES**
DENOMINACIÓN	
51631.001 **51631.005**	**Tanatólogo** **Tanatopractor**
BRECHA DE CANTIDAD	**Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH:** Se evidencia brecha por limitada oferta de programas técnicos o laborales especializados en Tanatopraxia, Tanatoestética y preservación de cuerpos, especialmente fuera de Bogotá. Las empresas manifiestan que existen muy pocos programas formativos en el territorio nacional. **Déficit de demanda por programas de formación:** Se evidencia brecha por baja cantidad de aspirantes interesados en formarse como Tanatopractores o tanatólogo, debido al bajo reconocimiento social de la ocupación, los horarios poco atractivos, el desgaste físico y los salarios percibidos como poco competitivos. **Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación:** Se evidencia brecha en la retención del talento, por la alta rotación de personal, atribuida al desgaste físico, turnos exigentes y desmotivación por condiciones laborales. **Déficit en competencias técnicas:** Se evidencia brecha en competencias técnicas como Tanatopraxia, preservación de cuerpos, manejo de químicos, maquillaje y estética del fallecido, así como

BRECHA DE CALIDAD	seguridad y salud en el trabajo. Algunas empresas reportan que los candidatos no cuentan con las competencias técnicas requeridas, incluso cuando provienen de programas formales. **Déficit en competencias transversales:** Se evidencia brecha en algunas competencias transversales como atención y servicio al cliente, orientación al servicio y ética profesional, principalmente en el perfil de tanatólogo, donde algunas empresas reportan desempeños por debajo de lo esperado.
BRECHA DE PERTINENCIA	**Desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativa:** Se evidencia limitada adecuación de los contenidos formativos a las necesidades del sector funerario. Empresas destacan que los programas educativos no enseñan lo que se requiere desde el sector productivo, en particular en la dimensión práctica del cargo y el enfoque en el trato humanizado. **Baja capacidad de anticipación ante las necesidades del mercado:** Se evidencia baja capacidad de anticipación debido a la falta de actualización de programas frente a temas como seguridad en el manejo de insumos químicos, normativa sanitaria y protocolos en Tanatopraxia. También se identifica falta de formación especializada en nuevas técnicas estéticas aplicadas al fallecido.

OCUPACIÓN	**51632 COORDINADORES DE SERVICIOS FUNERARIOS**
DENOMINACIÓN	
51632.002	**Coordinador de funeraria**
BRECHA DE CANTIDAD	**Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH:** Se evidencia brecha por inexistencia de programas educativos específicos en el territorio nacional orientados al desarrollo del perfil de coordinadores de funeraria. Las empresas indican que no existen rutas formativas estructuradas y que, en la mayoría de los casos, la formación la asume el empleador. **Déficit de demanda por programas de formación:** No es posible identificar la existencia o ausencia de la brecha dado que no hay programas educativos específicos para este cargo. **Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación:** Se evidencia brecha por la dificultad para atraer talento humano debido al bajo número de personas interesadas en el cargo, lo que ha derivado en una alta competencia entre empresas para lograr vinculación de personal capacitado. Por otra parte, también hay baja capacidad de retención debido a condiciones como los horarios poco atractivos, la sobrecarga operativa, las exigencias emocionales del cargo y las oportunidades limitadas de crecimiento.
BRECHA DE CALIDAD	**Déficit en competencias técnicas:** Se evidencia brecha por ausencia de conocimientos en áreas como administración de servicios funerarios, manejo de personal operativo, protocolos logísticos y gestión del servicio. Las empresas reportan que los candidatos no cuentan con las competencias requeridas para liderar equipos ni para resolver contingencias del servicio. **Déficit en competencias transversales:** Se evidencia brecha en aspectos clave como liderazgo, orientación al servicio, comunicación asertiva y habilidades blandas.
BRECHA DE PERTINENCIA	**Desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativa:** No es posible identificar la existencia o inexistencia de esta brecha dada la ausencia de oferta educativa. **Baja capacidad de anticipación ante las necesidades del mercado:** No es posible identificar la existencia o inexistencia de esta brecha dada la ausencia de oferta educativa.

OCUPACIÓN	**51633 AYUDANTES DE POMPAS FUNEBRES**

DENOMINACIÓN	
51633.006	**Ayudante de pompas fúnebres**
BRECHA DE CANTIDAD	**Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH:** Se evidencia brecha dado que existe pocos programas formativos en el territorio nacional relacionados con esta ocupación. **Déficit de demanda por programas de formación:** No es posible evidenciar brecha de cantidad por demanda de programas formales, dado no se cuenta con información de fuentes primarias de la cantidad de personas que ofertan los programas existentes. **Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación:** Se evidencia brecha dado que el cargo presenta una rotación media (entre 6 y 12 meses), lo que indica una dificultad para retener talento. Este fenómeno está relacionado por el rango salarial y actividades que requieren exigencias físicas y emocionales.
BRECHA DE CALIDAD	**Déficit en competencias técnicas:** Se evidencia brechas en conocimientos técnicos relacionados con: manejo de protocolo funerario y ceremonial, técnicas básicas de preparación y traslado de cuerpos, manejo de insumos y herramientas del servicio funerario, conocimientos básicos de normativa funeraria. **Déficit en competencias transversales:** Se evidencia brechas en competencias transversales relacionadas con: servicio y manejo de clientes, comunicación efectiva y manejo de conflictos, trabajo en equipo, autocontrol emocional y trabajo bajo presión.
BRECHA DE PERTINENCIA	**Desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativa:** Se evidencia brecha por la limitada oferta de programas formativos existentes puesto que esta no cubre las necesidades del subsector funerario. **Baja capacidad de anticipación ante las necesidades del mercado: No se evidencia brecha dado que los empresarios entrevistados no sugieren información** que indique que el sector o los programas existentes estén desactualizados respecto a las nuevas tendencias o requerimientos del mercado funerario.

OCUPACIÓN	**51640 CUIDADORES DE ANIMALES**
DENOMINACIÓN	
51640.001 **51640.029**	**Adiestrador de perros** **Paseador canino**
BRECHA DE CANTIDAD	**Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH:** Se evidencia brecha dado que los programas ofrecidos, no son suficientes en relación con la demanda del mercado laboral. En particular, para el cargo de paseador canino, lo cual limita el acceso a formación técnica pertinente para esta ocupación. **Déficit de demanda por programas de formación:** Se evidencia brecha para el cargo de adiestrador de perros, ya que se reporta una baja cantidad de aspirantes interesados en formarse en este perfil, lo que indica desinterés o desconocimiento de la población frente a las oportunidades de formación disponibles. **Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación**: Se evidencia brecha en ambos cargos ya que presentan rotación media (6 a 12 meses) y se mencionan condiciones que dificultan la atracción y permanencia del talento humano, como modalidades de contratación poco atractivas y condiciones laborales que no incentivan la permanencia en el cargo.
BRECHA DE CALIDAD	**Déficit en competencias técnicas:** Se evidencia brecha para ambos cargos. En el caso de los adiestradores de perros, los candidatos presentan limitaciones en conocimientos aplicados de comercialización y ventas, así como en temas legales relacionados con el manejo canino. Para los

	paseadores caninos, se identifican debilidades en primeros auxilios, servicio al cliente y conocimientos legales frente a incidentes entre animales o con humanos. Aunque algunos aspirantes han tenido formación previa, no tienen un dominio técnico sólido, deben formarse o reforzarse en la empresa. **Déficit en competencias transversales:** Se evidencia brecha. En adiestradores de perros se reportan deficiencias en análisis de procesos, mientras que en paseadores caninos las brechas se concentran en gestión del tiempo y control de calidad, competencias necesarias para brindar un servicio confiable y estructurado. Estas habilidades, aunque parcialmente desarrolladas, requieren fortalecimiento para un desempeño adecuado.
BRECHA DE PERTINENCIA	**Desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativa**: Se evidencia brecha. Se reporta una limitada oferta formativa en cantidad y condiciones de acceso (económicas y de flexibilidad horaria), especialmente para paseadores caninos. Esto muestra una desconexión entre lo que el mercado necesita y lo que las instituciones educativas están ofreciendo, dificultando que los aspirantes adquieran las competencias requeridas desde su formación inicial. **Baja capacidad de anticipación ante las necesidades del mercado:** Se evidencia brecha. Las empresas indican que muchas personas prestan estos servicios sin la calidad ni experticia requeridas, lo cual sugiere que la oferta formativa no ha evolucionado a la par con los estándares exigidos por el sector, limitando así la profesionalización del oficio y la competitividad de los trabajadores.

OCUPACIÓN	**53220 TRABAJADORES DE LOS CUIDADOS PERSONALES A DOMICILIO**
DENOMINACIÓN	
53220.014	**Cuidador de personas con discapacidad**
BRECHA DE CANTIDAD	**Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH**: Se evidencia brecha, dado que los empresarios informan que, aunque existe formación como "Operario de cuidado", hay muy pocos programas en el territorio que aborden de manera específica y suficiente la formación de cuidadores de personas con discapacidad. **Déficit de demanda por programas de formación:** No es posible evidenciar brecha de cantidad por demanda de programas formales, dado no se cuenta con información de fuentes primarias de la cantidad de personas que ofertan los programas existentes. **Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación:** Se evidencia brecha debido a que cargo presenta alta rotación (menos de 3 meses en promedio), relacionado con el bajo reconocimiento social y cultural del rol, así como con la modalidad de contratación por prestación de servicios, que no garantiza estabilidad ni beneficios laborales, desincentivando la permanencia en el puesto.
BRECHA DE CALIDAD	**Déficit en competencias técnicas:** No se evidencia brecha, los empresarios entrevistados no identifican falencias en conocimientos de tipo técnico. **Déficit en competencias transversales:** No se evidencia brecha, los empresarios entrevistados no identifican falencias en competencias transversales.
BRECHA DE PERTINENCIA	**Desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativa:** Se evidencia brecha por la limitada oferta de programas formativos pertinentes y especializados, lo que sugiere una desconexión entre la demanda del sector y la oferta educativa. **Baja capacidad de anticipación ante las necesidades del mercado:** No se evidencia brecha. No se identifican elementos que indiquen que la oferta educativa esté desactualizada respecto a nuevas tendencias o requerimientos del sector. La principal limitación está asociada a la baja cobertura, más que a la obsolescencia de los contenidos.

OCUPACIÓN	61132 TRABAJADORES AGRÍCOLAS CALIFICADOS DE HUERTAS, INVERNADEROS, VIVEROS Y JARDINES

DENOMINACIÓN	
61132.002	jardinero
BRECHA DE CANTIDAD	**Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH**: No se evidencia una brecha significativa por ausencia total de programas formativos. Existen cursos y programas técnicos laborales enfocados en jardinería, paisajismo y mantenimiento de zonas verdes. Sin embargo, su cobertura es limitada y se concentran en grandes ciudades, lo que reduce el acceso en otros territorios. **Déficit de demanda por programas de formación:** Se evidencia brecha debido al bajo interés de las personas en formarse para este oficio, lo cual disminuye la matrícula en programas disponibles. Las empresas manifiestan que, aunque existen ofertas educativas, pocas personas las eligen o culminan, debido a la percepción de baja remuneración, alto esfuerzo físico y limitadas posibilidades de ascenso. **Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación:** Se evidencia brecha por la alta rotación del personal en cargos de jardinería, especialmente en empresas del Valle del Cauca. Las condiciones del cargo, como esfuerzo físico constante, exposición al clima, bajos salarios y contratos poco estables, desincentivan la permanencia. Esta situación ha derivado en procesos continuos de reemplazo y dificultad para consolidar equipos de trabajo estables.
BRECHA DE CALIDAD	**Déficit en competencias técnicas:** Se evidencia brecha en aspectos como: manejo de herramientas y equipos especializados, aplicación correcta de fertilizantes, elaboración estética de jardines, técnicas de poda y diseño paisajístico. Aunque algunos trabajadores han recibido formación básica o entrenamiento, no logran ejecutar con suficiencia técnica ciertas tareas clave, por lo que las empresas deben realizar procesos adicionales de capacitación interna. **Déficit en competencias transversales:** Se identifica brecha en habilidades como: orientación al detalle, comunicación efectiva, trabajo en equipo, responsabilidad y cumplimiento de instrucciones. Estas competencias, fundamentales para la coordinación con equipos y ejecución eficiente de tareas, no están suficientemente desarrolladas en los trabajadores vinculados al cargo.
BRECHA DE PERTINENCIA	**Desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativa:** Se evidencia brecha, ya que los programas de formación no incluyen de forma integral contenidos actuales como paisajismo moderno, sostenibilidad ambiental, gestión de residuos orgánicos o tecnologías para riego automatizado, los cuales son demandados por las empresas. Existe una desconexión entre lo que enseña la oferta educativa y las funciones requeridas por el cargo. **Baja capacidad de anticipación ante las necesidades del mercado:** Se evidencia brecha por la ausencia de actualización curricular y limitada incorporación de nuevas tendencias del sector en los programas existentes. Esto genera una formación desfasada, que no prepara adecuadamente al jardinero para responder a desafíos como el cambio climático, el diseño funcional de espacios verdes o el uso de tecnologías inteligentes en jardinería.

OCUPACIÓN	71330 LIMPIADORES DE FACHADAS Y DESHOLLINADORES

DENOMINACIÓN	
71330.006	Limpiador de fachadas

BRECHA DE CANTIDAD	**Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH**: Se evidencia brecha por inexistencia o escasa presencia de programas educativos específicos orientados al desarrollo del perfil de limpiadores de fachadas. La única formación referenciada es el curso de trabajo en alturas, condición obligatoria para desempeñar el cargo por normatividad, pero no constituye una ruta formativa integral que incluya temas técnicos, de mantenimiento o de bioseguridad. Las empresas reportan que existen muy pocos programas en el territorio, lo que limita el acceso a personal cualificado. **Déficit de demanda por programas de formación:** Se evidencia brecha por baja cantidad de aspirantes que desean formarse en el cargo, situación que obedece a factores como el alto esfuerzo físico requerido, la exposición al riesgo, la alta exigencia en condiciones de trabajo en altura, así como la percepción de bajos salarios y horarios poco atractivos, lo que genera desinterés en la formación para este rol. **Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación:** Se evidencia brecha por la dificultad para atraer y retener talento humano, reflejada en una alta rotación con tiempos de vacancia promedio de tres meses. Esta situación está asociada a múltiples factores como la alta demanda del cargo, salarios poco competitivos, jornadas laborales exigentes y el desgaste físico elevado, que desincentivan la permanencia en el cargo y generan una constante necesidad de reemplazo de personal.
BRECHA DE CALIDAD	**Déficit en competencias técnicas:** No se evidencia brecha, los empresarios entrevistados no identifican falencias en conocimientos de tipo técnico. **Déficit en competencias transversales:** No se evidencia brecha, los empresarios entrevistados no identifican falencias en competencias transversales.
BRECHA DE PERTINENCIA	**Desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativa:** Se evidencia brecha, ya que la oferta educativa existente (limitada al curso en alturas) no responde a las exigencias integrales del cargo, como el manejo especializado de herramientas, técnicas de limpieza avanzada, protocolos de seguridad y normas ambientales. Esta situación revela una desarticulación entre las necesidades reales del sector y lo que actualmente ofrece la formación disponible. **Baja capacidad de anticipación ante las necesidades del mercado:** Se evidencia brecha por la ausencia de una formación prospectiva que integre innovaciones tecnológicas, uso de equipos especializados o prácticas sostenibles. Esta falta de actualización limita la preparación de los trabajadores frente a nuevos retos del entorno urbano o regulaciones ambientales, comprometiendo la capacidad del sector para responder con anticipación a cambios futuros.

OCUPACIÓN	**91120 ASEADORES DE OFICINAS, HOTELES Y OTROS ESTABLECIMIENTOS**



DENOMINACIÓN	
91120.004 **91120.011**	**Aseador de hospital** **Auxiliar aseo**
BRECHA DE CANTIDAD	**Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH**: Se evidencia brecha, dado que no existe oferta de formación a nivel superior, la oferta en ETDH es limitada y fragmentada, y la mayoría de los procesos formativos identificados corresponden a cursos de carácter informal, con baja cobertura y sin presencia consolidada a nivel nacional. **Déficit de demanda por programas de formación:** Se evidencia brecha, dado que el cargo presenta bajo interés de las personas por vincularse laboralmente, lo cual se asocia a factores como el alto esfuerzo físico requerido, las condiciones poco atractivas de contratación, y los bajos salarios percibidos. Estas condiciones desincentivan tanto la entrada como la permanencia en el oficio. **Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación:** Se evidencia brecha en ambas denominaciones, ya que el cargo presenta alta rotación, lo que indica dificultades para retener talento, generando costos adicionales de selección y entrenamiento. En el caso del aseador de

	hospital, factores como salarios no atractivos, condiciones contractuales poco favorables y alta carga física y emocional hacen más difícil la permanencia en el cargo.
BRECHA DE CALIDAD	**Déficit en competencias técnicas:** Se evidencia brecha en el cargo de Aseador de hospital, ya que las funciones específicas como el aseo de áreas críticas o la limpieza de fluidos corporales son valoradas como "sin la calidad que se requiere". Esta deficiencia está relacionada con falta de formación especializada en desinfección hospitalaria, manejo de residuos biológicos y protocolos de bioseguridad. **Déficit en competencias transversales:** Se evidencia brecha en el cargo de Aseador de hospital dado que existen deficiencias en análisis de control de calidad, una competencia clave en el entorno hospitalario para garantizar estándares sanitarios y de bioseguridad.
BRECHA DE PERTINENCIA	**Desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativa: Se evidencia brecha porque no existe una ruta formativa diferenciada ni especializada para los aseadores hospitalarios, aunque sus funciones requieren conocimientos y protocolos específicos en bioseguridad, limpieza de fluidos biológicos y trato humanizado con pacientes.** La formación existente es de carácter generalista y no responde de manera integral a las exigencias del entorno hospitalario, lo que genera un desajuste entre lo que necesita el empleador y lo que ofrece la formación disponible. **Baja capacidad de anticipación ante las necesidades del mercado:** Se evidencia brecha por la ausencia de programas formativos que integren innovaciones tecnológicas, nuevas prácticas de sostenibilidad, normas ambientales o el uso de productos especializados. La falta de actualización y modernización en los contenidos formativos limita la capacidad del talento humano para responder a transformaciones en los estándares de limpieza institucional, especialmente en sectores como salud, hotelería o grandes superficies.

OCUPACIÓN	**91220 LAVADORES DE VEHÍCULOS**
DENOMINACIÓN	
91220.006	**Lavador de vehículos**
BRECHA DE CANTIDAD	**Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH**: Se evidencia brecha dado que no existe oferta educativa formal orientada específicamente a la formación de lavadores de vehículos. La formación para este cargo se adquiere de manera empírica o mediante capacitación interna en las empresas. Esta carencia limita la posibilidad de estandarizar conocimientos y competencias técnicas entre quienes desean desempeñarse en este oficio. **Déficit de demanda por programas de formación:** No se evidencia brecha dado que no se cuenta con oferta de programas para el cargo. **Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación:** Se evidencia una brecha significativa por alta rotación del personal. Las empresas reportan dificultades para retener trabajadores debido a condiciones como el alto desgaste físico del cargo, los horarios poco atractivos, tipo de contratación y salarios.
BRECHA DE CALIDAD	**Déficit en competencias técnicas:** Se evidencia brecha en conocimientos en manejo adecuado de evacuación de residuos, manejo de herramientas de lavado y cuidado de superficies. **Déficit en competencias transversales:** Se identifican brechas en habilidades como orientación al detalle, responsabilidad, organización del tiempo y trabajo bajo presión. Estas competencias son clave para la eficiencia del proceso de lavado y para el cumplimiento de estándares de limpieza en condiciones de alta demanda o tiempos reducidos.
BRECHA DE PERTINENCIA	**Desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativa:** Se evidencia una brecha porque no existen programas educativos diseñados específicamente para formar lavadores de vehículos, ni se incorporan contenidos relacionados con prácticas modernas como técnicas de lavado sostenible, uso eficiente de agua, productos amigables con el medio ambiente o manejo adecuado de residuos.

	Baja capacidad de anticipación ante las necesidades del mercado: Se evidencia brecha dado que el talento humano no se está preparando para nuevas tendencias como el lavado ecológico, tecnologías de ahorro de recursos o procesos automatizados. Esta situación deriva en un desfase que limita la competitividad del servicio frente a cambios en la demanda y estándares ambientales del sector automotriz.

OCUPACIÓN	**93122 OBREROS Y OPERARIOS DE CEMENTERIOS**
DENOMINACIÓN	
93122.005	**Operario de cementerio**
BRECHA DE CANTIDAD	**Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH**: Se evidencia brecha dado que no hay oferta educativa formal específica para formar operarios de cementerio. La formación se realiza mediante transferencia de saberes de trabajadores más experimentados, lo que limita programas que certifiquen habilidades técnicas o transversales para el cargo. **Déficit de demanda por programas de formación:** No se evidencia brecha dado que no se cuenta con oferta de programas para el cargo.
BRECHA DE CALIDAD	**Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación:** Se evidencia brecha en atracción de talento humano ya que el tiempo promedio para cubrir una vacante (30 meses) es muy alto. **Déficit en competencias técnicas:** Se evidencia una brecha importante en la calidad de la ejecución de funciones clave como la administración del inventario y el mantenimiento de tumbas. **Déficit en competencias transversales:** Se evidencia brecha en habilidades como comunicación asertiva, atención y servicio al cliente, y análisis de necesidades, todas críticas para el relacionamiento con usuarios (familiares de fallecidos) y la gestión adecuada de situaciones sensibles. Estas competencias no están lo suficientemente desarrolladas, afectando la calidad del servicio.
BRECHA DE PERTINENCIA	**Desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativa:** Se evidencia brecha debido a la desconexión entre la oferta educativa y las necesidades reales del sector funerario, ya que no existen programas educativos formales para este cargo. Los conocimientos en administración, manejo de inventarios y logística, esenciales para el desempeño de la labor, no están contemplados en ninguna formación técnica u operativa disponible en el territorio. **Baja capacidad de anticipación ante las necesidades del mercado:** Se evidencia brecha debido a la falta de programas de formación, lo que limita la posibilidad de incorporar nuevos enfoques, como procesos de atención al cliente en situaciones de duelo, protocolos de bioseguridad aplicados al trabajo en cementerios o el uso de herramientas digitales para la gestión de inventarios y registros. Esto genera un desfase que impide que los operarios se adapten a cambios en la demanda o a estándares de servicio más altos.

OCUPACIÓN	**96110 RECOLECTORES DE BASURA Y MATERIAL RECICLABLE**
DENOMINACIÓN	
96110.001	**Basurero**

BRECHA DE CANTIDAD	**Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH**: Se identifica una brecha en la oferta educativa a nivel superior y ETHD, a nivel informal también se evidencia brecha, pues existen muy pocos programas de formación disponibles a nivel nacional para capacitar a recolectores de residuos. El único programa identificado es el curso de Manejo de Residuos, insuficiente para abordar integralmente las competencias requeridas en este cargo. **Déficit de demanda por programas de formación:** No es posible evidenciar brecha de cantidad por demanda de programas, dado no se cuenta con información de fuentes primarias de la cantidad de personas que ofertan los programas existentes. **Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación:** Se evidencia brecha dado que existen una alta rotación del cargo, con un tiempo promedio de cobertura de vacante de 3 meses. Las razones principales son el esfuerzo físico que implica la labor, la falta de experiencia previa entre los aspirantes y las condiciones de trabajo que pueden resultar poco atractivas para potenciales empleados. Esto genera un ciclo constante de vacantes difíciles de cubrir.
BRECHA DE CALIDAD	**Déficit en competencias técnicas:** Se evidencian brechas en conocimientos clave para el cargo, como saneamiento ambiental, mantenimiento de equipos de recolección, los cuales no son desempeñados de manera óptima por los trabajadores actuales. Esto implica que, aunque puedan tener experiencia empírica, requieren refuerzo técnico para ejecutar sus tareas con la calidad que demanda el sector. **Déficit en competencias transversales:** Se evidencian brechas en competencias socioemocionales esenciales, como atención y servicio al cliente, gestión del tiempo, orientación al servicio y seguimiento de instrucciones. Estas habilidades son críticas para mantener un servicio eficiente, seguro y respetuoso con la comunidad, pero no están suficientemente desarrolladas en un número importante de los empleados vinculados al cargo.
BRECHA DE PERTINENCIA	**Desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativa:** Se evidencia brecha dado que los programas disponibles no incluyen formación en aspectos como manejo seguro de residuos, prácticas de recolección sostenible, ni atención al cliente en contextos urbanos, que son competencias esenciales para el desempeño del cargo. **Baja capacidad de anticipación ante las necesidades del mercado:** Se evidencian brechas dada la escasa oferta de programas formativos actualizados, limitando la posibilidad de capacitar a los trabajadores en tendencias como gestión ambiental, manejo de residuos reciclables, reducción del impacto ambiental o el uso de tecnologías para optimizar rutas y procesos de recolección.

OCUPACIÓN	**96130 AYUDANTES Y OPERARIOS DE BARRIDO Y LIMPIEZA DE VÍAS Y ÁREAS PÚBLICAS**
DENOMINACIÓN	
96130.006	**Escobita barrendero**
BRECHA DE CANTIDAD	**Déficit de oferta de programas de educación superior y ETDH**: Se identifica brecha en la oferta educativa, pues no existen programas educativos ni formativos específicos para este cargo. **Déficit de demanda por programas de formación:** No se identifica brecha, dada la inexistencia de programas formativos. **Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación:** Se evidencian brechas dado que el cargo presenta alta rotación, con un tiempo promedio de cobertura de vacante de 3 meses. Las principales razones incluyen el esfuerzo físico requerido, las condiciones laborales percibidas como poco atractivas y la limitada disponibilidad de personas dispuestas a desempeñarse en estas tareas, lo que genera una inestabilidad constante en el recurso humano. **Déficit en competencias técnicas:** No se evidencian brechas de tipo técnico para el cargo.

BRECHA DE CALIDAD	**Déficit en competencias transversales:** Se evidencian brechas en competencias transversales tales como: buen desempeño del cargo, como flexibilidad y adaptabilidad, conciliación y adaptación al cambio, las cuales no se desarrollan de manera consistente en los trabajadores.
BRECHA DE PERTINENCIA	**Desarticulación entre el sector productivo y la oferta laboral y educativa:** Se evidencian brechas dada la inexistencia de programas educativos específicos para este oficio, lo que impide que los trabajadores reciban formación en técnicas modernas de limpieza urbana, gestión ambiental o manejo de residuos. **Baja capacidad de anticipación ante las necesidades del mercado:** Se evidencian brechas por la limitada capacidad del personal para adaptarse a futuros cambios tecnológicos o normativos en el sector, como el manejo seguro de desechos peligrosos, el uso de equipos mecanizados o la incorporación de prácticas sostenibles en la limpieza urbana.

El sector de servicios personales y a la comunidad (SEPC) presenta un panorama con brechas significativas en las dimensiones de cantidad, calidad y pertinencia. En cuanto a la cantidad, se observa un déficit marcado en la oferta de programas de formación técnica, tecnológica y superior, con presencia limitada en regiones fuera de grandes ciudades, lo que restringe el acceso a formación estructurada. A esto se suma la baja demanda por programas formales, dado que gran parte del talento opta por rutas empíricas o cursos cortos no regulados, lo que refleja desinterés o falta de acceso a opciones más completas.

Asimismo, se evidencia una alta rotación del personal en la mayoría de las ocupaciones, explicada por factores como condiciones contractuales inestables, bajos salarios, desgaste físico y emocional, y bajo reconocimiento social de las labores, lo que dificulta atraer y retener talento humano.

En relación con la calidad, aunque en ciertos oficios no se identifican falencias evidentes, en la mayoría se detectan vacíos en competencias técnicas, por ejemplo, en bioseguridad, protocolos hospitalarios, aparatología estética, técnicas avanzadas de peluquería o jardinería moderna. De igual manera, persisten deficiencias en competencias transversales como atención al cliente, comunicación efectiva, ética profesional, trabajo en equipo y gestión del tiempo, habilidades que son críticas para asegurar un servicio integral y sostenible.

Finalmente, la pertinencia constituye la brecha más fuerte, evidenciando una desarticulación profunda entre la oferta educativa y las necesidades reales del mercado

laboral. Los programas existentes no responden de manera integral a las demandas de los sectores productivos ni incorporan con suficiencia las tendencias emergentes, como el uso de tecnologías, la sostenibilidad ambiental, el envejecimiento poblacional, las normativas sanitarias actualizadas o la digitalización de servicios. Además, se refleja una baja capacidad de anticipación del sistema educativo frente a cambios estructurales, lo que genera un rezago en la preparación del talento humano y limita la competitividad del sector.

En conjunto, el análisis muestra que la pertinencia es la brecha más crítica, seguida de la cantidad y, en menor medida, la calidad, lo que exige una reestructuración integral que conecte la educación con las dinámicas actuales

En conclusión, se puede decir que el área de Servicios Personales y a la Comunidad (SEPC) se configura como un sector diverso y heterogéneo que combina actividades de cuidado, estética, limpieza, servicios funerarios, acompañamiento espiritual y atención a animales de compañía, entre otros. En la demanda laboral actual se observa una fuerte concentración territorial en Bogotá, Antioquia y Valle del Cauca, mientras que la mayor parte del país presenta una participación marginal o nula. Predominan vacantes asociadas a servicios operativos de baja y media calificación, con exigencias educativas que se concentran en primaria, secundaria y bachillerato. Aun así, el sector presenta un tiempo de colocación más ágil que el promedio nacional, lo que evidencia simultáneamente la facilidad de enganche y la alta rotación de su fuerza de trabajo.

La prospectiva laboral revela un mercado segmentado en dos dinámicas complementarias. Por un lado, se amplía la contratación de personas sin experiencia en ocupaciones de rápida inserción, de carácter rutinario y alta rotación. Por otro, crece la demanda de perfiles especializados que requieren trayectorias laborales superiores a cinco años, junto con dominio de competencias digitales, manejo de idiomas y capacidades de gestión. Esta bifurcación anticipa un escenario dual donde coexisten empleos de baja barrera de entrada con trayectorias inestables y empleos altamente especializados que ofrecen estabilidad relativa y mejores condiciones salariales.

Las fuentes primarias corroboran esta tendencia al señalar como vacantes críticas aquellas asociadas a la coordinación de servicios funerarios, al cuidado especializado de personas mayores, a procesos avanzados en estética y cosmetología, y a servicios técnicos de limpieza y mantenimiento. En estos casos, los empleadores coinciden en que los egresados no cumplen con los estándares requeridos y deben ser reentrenados. De manera transversal, se subrayan déficits en competencias técnicas específicas, pero también en competencias blandas esenciales como comunicación, trabajo en equipo, ética profesional y orientación al usuario.

La demanda insatisfecha se expresa en un desequilibrio estructural. Mientras a nivel nacional existe escasez de recién graduados frente a las vacantes de entrada, en el área SEPC ocurre lo contrario: una sobreoferta que multiplica por diez el número de aspirantes por cada vacante. Este exceso se traduce en competencia intensa por los primeros empleos, contratos precarios y presiones a la baja sobre los salarios, lo que limita las posibilidades de movilidad laboral y profesionalización.

La oferta educativa muestra, desde la dimensión cuantitativa, un peso desproporcionado de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (ETDH), con limitada participación de la educación superior y casi nula presencia de programas de posgrado. Territorialmente se reproduce el mismo patrón de concentración de la demanda, lo que deja vacíos en regiones periféricas. Desde la dimensión cualitativa, los programas presentan currículos desactualizados, insuficiente articulación con las necesidades productivas y escasas oportunidades de prácticas supervisadas. Las fuentes primarias ratifican estas carencias, destacando la ausencia de certificación de competencias, la falta de reconocimiento de saberes no formales y la inexistencia de programas que respondan a nuevos nichos como cuidados gerontológicos especializados, estética avanzada con tecnologías emergentes o gestión digital de servicios.

Las brechas de capital humano se evidencian en dos planos. En lo cuantitativo, se observa la saturación de graduados frente a las vacantes de entrada, la desigual distribución territorial de la oferta educativa y la presión a la baja en los ingresos de ocupaciones de baja calificación. En lo cualitativo, las carencias son más profundas: los programas no

incorporan suficientemente competencias técnicas especializadas, presentan debilidades en el desarrollo de habilidades digitales e idiomas, y no fortalecen de manera adecuada las competencias transversales necesarias para garantizar la calidad del servicio. La falta de pertinencia curricular, la baja capacidad de anticipación frente a tendencias demográficas y tecnológicas y la escasa conexión entre instituciones formativas y sector productivo consolidan un escenario donde la educación no logra cerrar las brechas que enfrenta el mercado laboral.

El área SEPC combina una oferta abundante pero poco pertinente, una demanda fragmentada y concentrada en pocos territorios, y una estructura ocupacional que oscila entre la precarización y la necesidad de perfiles altamente especializados. Superar estas brechas exige articular al sistema educativo con las empresas y los gremios, promover programas de formación dual y certificación de competencias, actualizar los currículos de acuerdo con las transformaciones tecnológicas y sociales, y diversificar territorialmente la oferta. Solo mediante este alineamiento será posible garantizar empleos dignos, movilidad laboral y un aporte sostenible del área al desarrollo económico y social del país.

2. ANÁLISIS OCUPACIONAL: MATRIZ DE ANÁLISIS OCUPACIONAL Y ORGANIZACIONAL (MOO) DEL ÁREA DE CUALIFICACIÓN DE SERVICIOS PERSONALES Y A LA COMUNIDAD AC-SEPC.

Esta sección del documento presenta el proceso de construcción de la Matriz de Análisis Ocupacional y Organizacional (MOO), entendida como *"la herramienta de análisis que permite identificar y ubicar la ocupación en relación con las actividades económicas y la cadena de valor del sector frente a la estructura organizacional"* (Ministerio de Educación Nacional, 2023), a través de la elaboración de las matrices progresivas que ubican las ocupaciones en relación con las actividades económicas y la cadena de valor o ecosistema de valor del sector frente a la estructura organizacional. A partir de lo anterior, la matriz de identificación de áreas ocupacionales entendidas como el *"conjunto de ocupaciones afines que tienen relación con los procesos y la estructura organizacional y que comparten un objetivo común para el desarrollo de productos o servicios"* (Ministerio de Educación Nacional, 2023) y la matriz de hipótesis de perfiles, se constituyen en la base para la fase de análisis funcional.

Para el caso del Área de Cualificación de los Servicios Personales y a la Comunidad-SEPC, hay que ver la delimitación del área en sus 6 subsectores, para permitir una mejor comprensión del documento y de las descripciones de cada subsector.

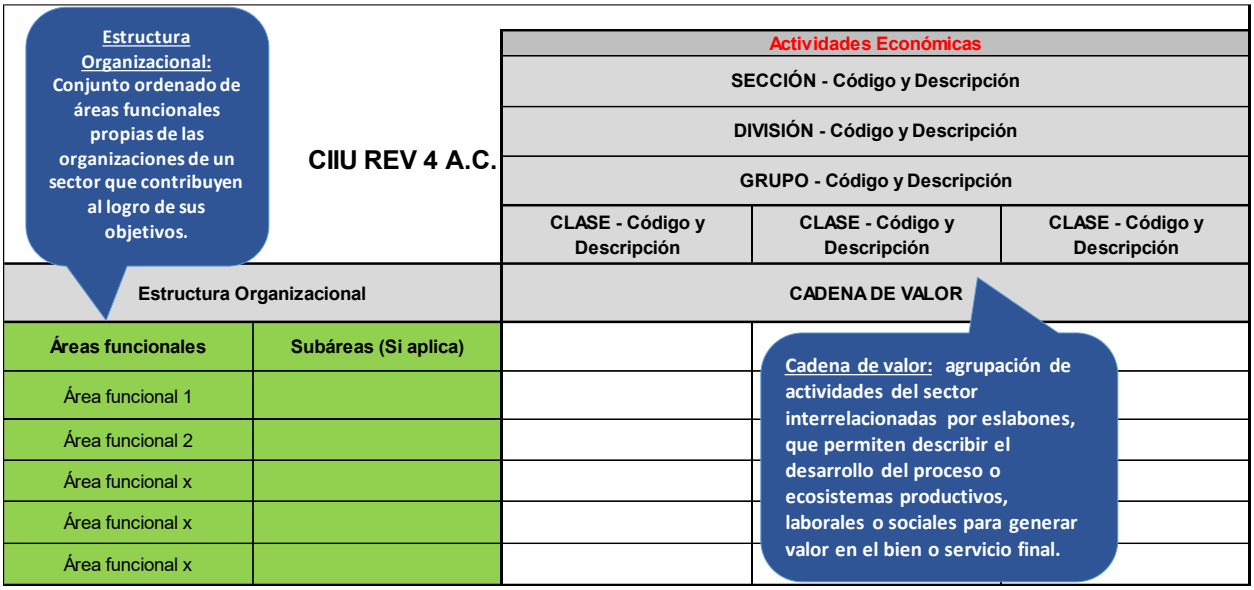
En este documento, se presentan 6 matrices correspondientes a cada subsector de manera independiente

2.1. Matriz 1- Identificación de actividades económicas con referencia a la CIIU Rev. A.C. + áreas funcionales + cadena de valor (sistema de relaciones de valor para el AC SEPC).

Esta matriz permite relacionar tanto las actividades económicas, las áreas y subáreas funcionales como el sistema de relaciones de valor establecido para el Sector de los Servicios Personales y a la Comunidad, información presentada en el documento de Contextualización del área AC-SEPC.

Para este diligenciamiento se tiene como referencia el documento presentado por el Ministerio de Educación Nacional "Ruta metodológica para el diseño de las cualificaciones – Etapa C, que establece el modelo a diligenciar.

Figura 7.Matriz 1- Identificación actividad económica con referencia a la CIIU Rev. A.C.+ áreas funcionales + cadena de valor (sistema relaciones de valor para el AC-SEPC).



Fuente: (Ministero de Educación Nacional, 2023).

A continuación, se presenta la matriz de cada subsector, los cuales comparten la misma cadena de valor, pero se diferencian en sus estructuras organizacionales y sus actividades económicas

Tabla 12. Matriz 1. Servicio de cuidado de animales de compañía

MATRIZ 1. Servicios Personales y a la Comunidad-SEPC-- Servicios de Cuidado de Animales de Compañía	
CIIU REV 4 A.C.	**ACTIVIDADES ECONÓMICAS**
SECCIÓN	**SECCIÓN S**
	Otras actividades de servicios
DIVISIÓN	**División 96**
	Otras actividades de servicios personales
GRUPO	**Grupo 960**

		Otras actividades de servicios personales				
CLASE		9609				
		Otras actividades de servicios personales n.c.p.				
		SERVICIOS DE CUIDADO DE ANIMALES DE COMPAÑÍA				
CADENA DE VALOR		1	2	3	4	5
		Diseño de servicios para el bienestar y la calidad de vida	Gestión de recursos esenciales para el cuidado y la vida digna	Acceso justo y equitativo de los servicios (Comercialización) y posicionamiento social con enfoque de derechos	Atención directa, sistémica y de calidad para el bienestar multidimensional	Fortalecimiento y renovación continua de servicios centrados en las personas , el entorno y las comunidades
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL						
SERVICIOS DE CUIDADO DE ANIMALES COMPAÑÍA						
Niveles Jerárquicos	Áreas Funcionales					
Directivo y estratégico	Gerencia					
Nivel Táctico	Administración y Mercadeo					
	Recursos Humanos (solo empresas grandes)					
	Coordinación de apoyo tecnológico					
	Coordinación de servicios					
Nivel Operativo	Atención al cliente y asesoría personalizada					
	Estética de animales de compañía					
	Servicio de cuidado de animales (Guardería, hoteles)					
	Transporte de cuidado de animales de compañía					
	Servicios de adiestramiento					

	Servicios de paseo de animales de compañía	

Fuente: Elaboración propia Equipo PNUD 2025 con base en investigación documental y validación con actores claves del Sector (Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo, 2025)

Tabla 13. Matriz 1. Servicios de belleza y asesoría de imagen

MATRIZ 1. Servicios Personales y a la Comunidad-SEPC-- Servicios de Belleza y Asesoría de Imagen						
CIIU REV 4 A.C.		**ACTIVIDADES ECONÓMICAS**				
SECCIÓN		**SECCIÓN S**				
		Otras actividades de servicios				
DIVISIÓN		**División 96**				
		Otras actividades de servicios personales				
GRUPO		**Grupo 960**				
		Otras actividades de servicios personales				
CLASE		**9602**				
		Peluquería y otros tratamientos de belleza				
		SERVICIOS DE BELLEZA Y ASESORÍA DE IMAGEN				
CADENA DE VALOR		**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
		Diseño de servicios para el bienestar y la calidad de vida	**Gestión de recursos esenciales para el cuidado y la vida digna**	**Acceso justo y equitativo de los servicios (Comercialización) y posicionamiento social con enfoque de derechos**	**Atención directa , sistémica y de calidad para el bienestar multidimensional**	**Fortalecimiento y renovación continua de servicios centrados en las personas , el entorno y las comunidades**
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL						
SERVICIOS DE BELLEZA Y ASESORÍA DE IMAGEN						
Niveles Jerárquicos	**Áreas Funcionales**					
Directivo y estratégico	**Dirección**					
Nivel Gerencial	**Administración**					
Nivel Táctico	**Administración y Mercadeo**					
	Recursos Humanos y atención al cliente					
	Coordinación operativa e innovación y desarrollo					
Nivel Operativo	**Servicios de Barbería**					
	Servicios de peluquería y estilismo (asesoría de imagen)					

	Servicios de cuidado de manos y pies	
	Servicios de cosmética y estética	
	Servicios de maquillaje integral	
	Servicios de masajes y afines	
	Servicios de asesoría de imagen especializados	
	Servicios de apoyo	

Fuente: Elaboración propia Equipo PNUD 2025 con base en investigación documental y validación con actores claves del Sector (Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo, 2025)

Tabla 14.Matriz 1. Servicios de limpieza y mantenimiento

MATRIZ 1. Servicios Personales y a la Comunidad-SEPC-- Servicios de Limpieza y Mantenimiento				
CIIU REV 4 A.C.	**ACTIVIDADES ECONÓMICAS**			
SECCIÓN	**SECCION E Distribución de agua; evacuación y tratamiento de aguas residuales;**	**SECCIÓN N Actividades de servicios administrativos y de apoyo**	**SECCIÓN T Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores**	**SECCIÓN S Otras actividades de servicios**
DIVISIÓN	**División 38 Recolección, tratamiento y disposición de desechos, recuperación de materiales**	**División 81 Actividades de servicios a edificios y paisajismo (jardines, zonas verdes)**	**División 97 Actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico**	**División 94 Actividades de asociaciones**
GRUPO	**Grupo 381 Recolección de desechos Grupo 382 Tratamiento y disposición de desechos**	**Grupo 811. Actividades combinadas de apoyo a instalaciones**	**Grupo 970 Actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico**	**Grupo 949 Actividades de otras asociaciones**
CLASE	**Clase: 3811 Recolección de desechos no peligrosos Clase: 3821 Tratamiento y disposición de desechos no peligrosos**	**Clase 8110 Actividades combinadas de apoyo a instalaciones Clase 8121 Limpieza general interior de edificios Clase 8129 Otras actividades de limpieza de edificios e instalaciones**	**Clase 9700 Actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico**	**Clase 9601 Lavado y limpieza, incluso la limpieza en seco, de productos textiles y de piel**

	SERVICIOS DE LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO				
CADENA DE VALOR	**1 Diseño de servicios para el bienestar y la calidad de vida**	**2 Gestión de recursos esenciales para el cuidado y la vida digna**	**3 Acceso justo y equitativo de los servicios (Comercialización) y posicionamiento social con enfoque de derechos**	**4 Atención directa, sistémica y de calidad para el bienestar multidimensional**	**5 Fortalecimiento y renovación continua de servicios centrados en las personas, el entorno y las comunidades**
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL					
SERVICIOS DE LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO					
Niveles Jerárquicos	**Áreas Funcionales**				
Estratégico	Dirección o Gerencia General				
Nivel Directivo	Gerencia operativa y logística				
Nivel Táctico	Coordinación operativa y logística				
Nivel Operativo	Limpieza y aseo				
	Mantenimiento				
	Vehículos y transporte				

Fuente: Elaboración propia Equipo PNUD 2025 con base en investigación documental y validación con actores claves del Sector (Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo, 2025)

Tabla 15. Matriz 1. Servicios Funerarios

MATRIZ 1. Servicios Personales y a la Comunidad-SEPC-- Servicios Funerarios	
CIIU REV 4 A.C.	**ACTIVIDADES ECONÓMICAS**
SECCIÓN	**SECCIÓN S** **Otras actividades de servicios**
DIVISIÓN	**División 96** **Otras actividades de servicios personales**
GRUPO	**Grupo 960** **Otras actividades de servicios personales**
CLASE	**9603** **Pompas fúnebres y actividades relacionadas**
	SERVICIOS FUNERARIOS

CADENA DE VALOR		1 Diseño de servicios para el bienestar y la calidad de vida	2 Gestión de recursos esenciales para el cuidado y la vida digna	3 Acceso justo y equitativo de los servicios (Comercialización) y posicionamiento social con enfoque de derechos	4 Atención directa, sistémica y de calidad para el bienestar multidimensional	5 Fortalecimiento y renovación continua de servicios centrados en las personas, el entorno y las comunidades
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL						
SERVICIOS FUNERARIOS						
Niveles Jerárquicos	Áreas Funcionales					
Estratégico	Dirección o Gerencia General					
Directivo	Gerencia administrativa					
	Gerencia Operativa					
Nivel Táctico	Coordinación de servicios					
Nivel Operativo	Recepción y atención al cliente					
	Tanatopraxia					
	Transporte funerario					
	Velación y ceremonias					
	Cremación o inhumación					
	Servicios de acompañamiento al duelo					

Fuente: Elaboración propia Equipo PNUD 2025 con base en investigación documental y validación con actores claves del Sector (Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo, 2025)

Tabla 16. Matriz 1. Servicios de cuidado y asistencia de personas

MATRIZ 1. Servicios Personales y a la Comunidad-SEPC-- Servicios de Cuidado y asistencia de personas

CIIU REV 4 A.C.	ACTIVIDADES ECONÓMICAS				
SECCIÓN	**SECCIÓN T** **Actividades de los hogares individuales en calidad de empleadores; actividades no diferenciadas**			**SECCIÓN Q** **Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social**	
DIVISIÓN	**División 97** **Actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico**			**División 87** **Actividades de atención residencial medicalizada** **División 88** **Actividades de asistencia social sin alojamiento**	
GRUPO	**Grupo 970** **Actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico**			**Grupo 873** **Actividades de atención en instituciones para el cuidado de personas mayores y/o discapacitadas** **Grupo 879** **Otras actividades de atención en instituciones con alojamiento Grupo 881** **Actividades de asistencia social sin alojamiento para personas mayores y discapacitadas** **Grupo 889** **Otras actividades de asistencia social sin alojamiento**	
CLASE	9700 Actividades de los hogares individuales como empleadores de personal doméstico			8730 Actividades de atención en instituciones para el cuidado de personas mayores y/o discapacitadas 8790 Otras actividades de atención en instituciones con alojamiento 8810 Actividades de asistencia social sin alojamiento para personas mayores y discapacitadas 8891 Actividades de guarderías para niños 8899 Otras actividades de asistencia social sin alojamiento n.c.p.	
	CUIDADO Y ASISTENCIA DE PERSONAS				
CADENA DE VALOR	**1** **Diseño de servicios para el bienestar y la calidad de vida**	**2** **Gestión de recursos esenciales para el cuidado y la vida digna**	**3** **Acceso justo y equitativo de los servicios (Comercialización) y posicionamiento social con enfoque de derechos**	**4** **Atención directa sistémica y de calidad para el bienestar multidimensional**	**5** **Fortalecimiento y renovación continua de servicios centrados en las personas, el entorno y las comunidades**
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL					
CUIDADO Y ASISTENCIA DE PERSONAS					

Niveles Jerárquicos	Áreas Funcionales	
Directivo y Estratégico	**Dirección o Gerencia General**	
Nivel Táctico	**Logística y de operaciones**	
	Servicios Sociales, de Cuidado y Asistencia de Personas	
Nivel Operativo	**Área de Cuidado Personal y Asistencial (Atención Psicológica y Familiar).**	
	Área de Apoyo Social y Rehabilitación (Trabajo Social y Comunitario)	
	Apoyo Logístico y de Alojamiento Asistido	

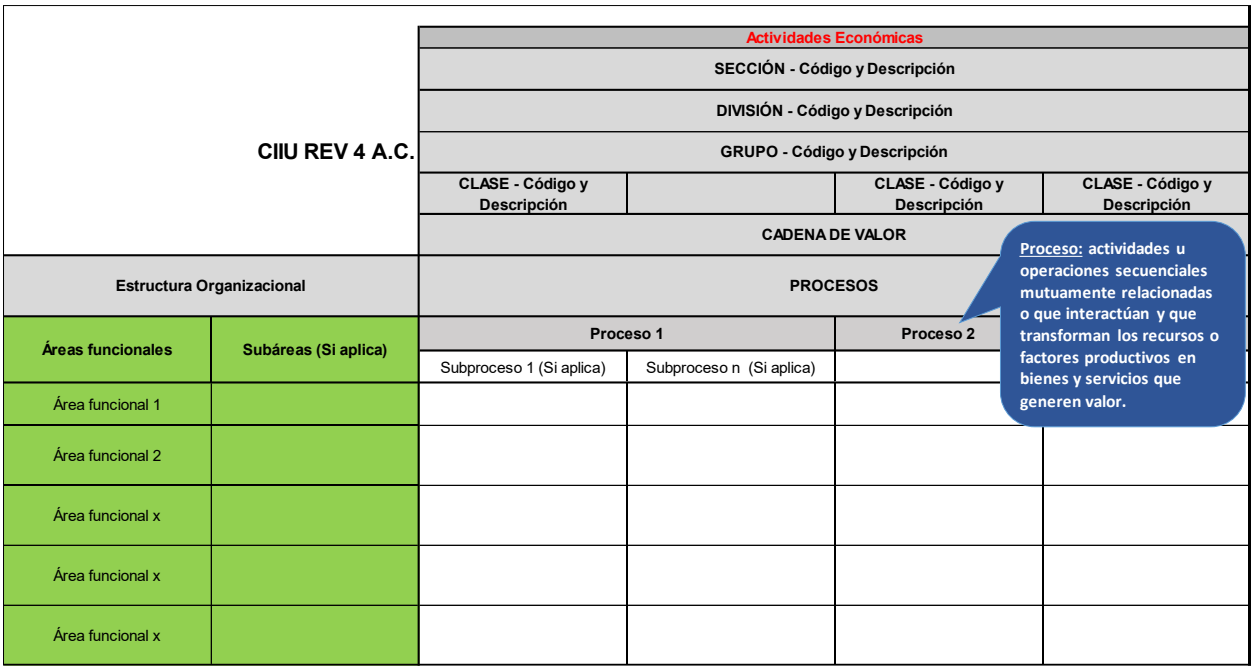
Fuente: Elaboración propia Equipo PNUD 2025 con base en investigación documental y validación con actores claves del Sector (Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo, 2025)

2.2. Matriz 2- Identificación de procesos y subprocesos con relación al sistema de relaciones valor y áreas funcionales.

Este apartado presenta la identificación y desagregación de los procesos y subprocesos productivos y tecnológicos relacionados con las actividades económicas determinadas en la matriz 1 - Identificación de actividad económica con referencia a la CIIU Rev. A.C.+ áreas funcionales + cadena de valor (sistema de relaciones de valor para el AC (SEPC).

Para el desarrollo de la matriz se toma de referente el modelo presentado por el Ministerio de Educación Nacional en el documento Etapa C. Descripción Matriz Análisis Ocupacional.

Figura 8.Matriz 2 - Identificación de procesos y subprocesos con relación a la cadena de valor y a las áreas funcionales (sistema de relaciones de valor para el AC SEPC).



Fuente: (Ministero de Educación Nacional, 2023).

En el apartado 1.1.3 Cadena de Valor y Tabla 5. Descripción de la Cadena de Valor del Sector de los Servicios Personales y a la Comunidad- SEPC- de este documento, se detalla el diligenciamiento de la Matriz 2- Identificación de procesos y subprocesos con relación con el sistema de relaciones de valor y áreas funcionales.

Vale la pena destacar que la Cadena de Valor del AC-SEPC es única para todos los subsectores, es decir cada uno de ellos comparten la misma Cadena de Valor con sus procesos respectivos, por lo que se presenta solo el esquema general de la misma

Tabla 17. Cadena de Valor. Servicios personales y a la comunidad AC-SEPC

MATRIZ 2. Servicios Personales y a la Comunidad-SEPC	
CIIU REV 4 A.C.	**ACTIVIDADES ECONÓMICAS**
SECCIÓN	**Sección E/Sección N/Sección Q/Sección S/Sección T**
DIVISIÓN	**Divisiones 38/ 81/87/94/96/97**

GRUPO	**Grupos 381/811/873/949/960/970**																		
CLASE	**Clases 3811/8110/8730/8790/8810/8891/8899/9601/9602**																		
CADENA DE VALOR	**1 Diseño de servicios para el bienestar y la calidad de vida**		**2 Gestión de recursos esenciales para el cuidado y la vida digna**				**3 Acceso justo y equitativo de los servicios (Comercialización) y posicionamiento social con enfoque de derechos**			**4 Atención directa sistémica y de calidad para el bienestar multidimensional**			**5 Fortalecimiento y renovación continua de servicios centrados en las personas, el entorno y las comunidades**					
PROCESOS	Estudios de mercado y análisis de necesidades y determinantes sociales del bienestar y la calidad de vida	Formulación técnica y normativa del servicio.	Planeación de la demanda y programación de servicios.	Abastecimiento justo, almacenamiento y distribución de insumos y tecnología	Gestión de recursos humanos, infraestructura física y tecnológica	Monitoreo y control logístico en tiempo real.	Segmentación de usuarios y análisis de barreras de acceso	Diseño y desarrollo de estrategias comerciales y Alianzas estratégicas con	Oferta de servicios con condiciones comerciales específicas,	Intervención con enfoque integral, diferenciado y humanizado	Coordinación intersectorial e interinstitucional durante la atención	Seguimiento y acompañamiento personalizado	5 Fortalecimiento y renovación continua de	Participación de usuarios y comunidades en la mejora.	Mejora continua y ajuste adaptativo de			

Fuente: Elaboración propia Equipo PNUD 2025 con base en investigación documental y validación con actores claves del Sector (Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo, 2025)

A continuación, se presenta, como ejemplo, una imagen completa de cómo queda estructurada la Matriz 2. Procesos y subprocesos, para uno de los subsectores del AC-SEPC

Tabla 18. Matriz 2. Servicios personales y a la comunidad AC-SEPC. Identificación de actividad económica con referencia a la CIIU Rev. A.C.+ áreas funcionales + sistema relaciones de valor.

CIIU REV 4 A.C.		ACTIVIDADES ECONÓMICAS																		
SECCIÓN		SECCIÓN S Otras actividades de servicios																		
DIVISIÓN		División 96 Otras actividades de servicios personales																		
GRUPO		Grupo 960 Otras actividades de servicios personales																		
CLASE		9609 Otras actividades de servicios personales n.c.p.																		
		SERVICIOS DE CUIDADO DE ANIMALES DE COMPAÑÍA																		
CADENA DE VALOR		1 Diseño de servicios para el bienestar y la calidad de vida			2 Gestión de recursos esenciales para el cuidado y la vida digna			3 Acceso justo y equitativo de los servicios (Comercialización) y posicionamiento social con enfoque de derechos			4 Atención directa, sistémica y de calidad para el bienestar multidimensional			5 Fortalecimiento y renovación continua de servicios centrados en las personas, el entorno y las comunidades		
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL																				
SERVICIOS DE CUIDADO DE ANIMALES COMPAÑÍA																				
Niveles Jerárquicos	Áreas Funcionales																			
Directivo y estratégico	Gerencia																			
Nivel Táctico	Administración y Mercadeo																			
	Recursos Humanos (solo empresas grandes)																			
	Coordinación de apoyo tecnológico																			
	Coordinación de servicios																			
Nivel Operativo	Atención al cliente y asesoría personalizada																			
	Estética de animales de compañía																			
	Servicio de cuidado de animales (Guardería, hoteles)																			
	Transporte de cuidado de animales de compañía																			
	Servicios de adiestramiento																			
	Servicios de paseo de animales de compañía																			

Fuente: Elaboración propia Equipo PNUD 2025 con base en investigación documental y validación con actores claves del Sector (Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo, 2025)

2.3. Matriz 3 - Matriz No. 1 + Matriz No. 2 + identificación de áreas ocupacionales con referencia a la CUOC.

El diligenciamiento de la matriz 3 Identificación de Áreas Ocupacionales, tiene como propósito facilitar el cruce entre el eje horizontal y el eje vertical de la Matriz de análisis ocupacional y organizacional- MOO, determinando qué ocupaciones referenciadas en la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia CUOC, u otras clasificaciones relevantes para el sector, intervienen en la intersección analizada. De igual manera, permite identificar las Áreas Ocupacionales[3] del AC SEPC y analizar las ocupaciones que aportan a los procesos y subprocesos del sistema de relaciones de valor, así como su ubicación en las áreas funcionales de la organización.

El referente de diligenciamiento establecido por el Ministerio de Educación Nacional es la Figura 9.

Figura 9.Matriz 3 - Matriz No. 1 + Matriz No. 2 + Identificación de áreas ocupacionales.

		Actividades Económicas			
		SECCIÓN - Código y Descripción			
		DIVISIÓN - Código y Descripción			
CIIU REV 4 A.C.		GRUPO - Código y Descripción			
		CLASE - Código y Descripción		CLASE - Código y Descripción	CLASE - Código y Descripción
		CADENA DE VALOR DEL SECTOR			
Estructura Organizacional		PROCESOS			
Áreas funcionales	Subáreas (Si aplica)	Proceso 1		Proceso 2	Proceso n
		Subproceso 1 (por definir)	Subproceso n (por definir)		
Área funcional 1		AO1 CUOC - Código y denominación CUOC - Código y denominación CUOC - Código y denominación		AO3 CUOC - Código y denominación CUOC - Código y denominación CUOC - Código y denominación	
Área funcional 2					
Área funcional x					
Área funcional x			AO2 CUOC - Código y denominación CUOC - Código y denominación CUOC - Código y denominación		
Área funcional x					

Áreas ocupacionales: conjunto de ocupaciones afines que tienen relación con los procesos y la estructura organizacional y que comparten un objetivo común para el desarrollo de productos o servicios.

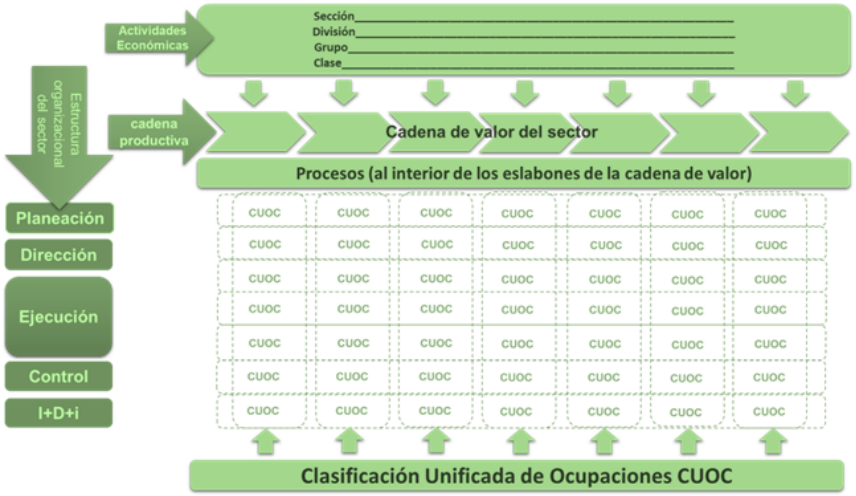
Fuente: (Ministero de Educación Nacional, 2023).

[3] Conjunto de ocupaciones afines que tienen relación con los procesos y la estructura organizacional y que comparten un objetivo común para el desarrollo de productos o servicios.

Las Áreas Ocupacionales propias para los subsectores del AC-SEPC, se conciben como conjuntos de ocupaciones que se pueden agrupar por compartir objetivos comunes en la producción de los servicios que ofrecen en un mismo subsector y en las competencias y funciones que realizan para dicho propósito.

El poblamiento de la matriz hace referencia a la ubicación de cada código de ocupación clasificado, en el área funcional desde la cual aporta con sus roles y competencias, al proceso o subproceso del servicio establecido en el ecosistema de valor del subsector correspondiente. Es así como cada código puede ubicarse en distintos eslabones, procesos y subprocesos y compartir con otros códigos la misma ubicación.

Figura 10.Estructura de una matriz ocupacional y organizacional, MOO



Fuente: Tomado de (Ministerio de Educación Nacional, 2024)

La matriz permite visualizar conjuntos de ocupaciones similares que aportan con sus funciones a procesos o subprocesos de la cadena de valor, determinando posibles concentraciones de estas en algún eslabón de la cadena productiva o déficit en otros, por ejemplo; como también vislumbrar hipótesis de trayectorias profesionales entre distintos grupos de ocupaciones de un mismo nivel jerárquico o de niveles diferentes.

La lectura hace ver cómo un grupo de ocupaciones que cumplen funciones en un nivel jerárquico de las empresas u organizaciones, aportan con sus actividades de trabajo y sus competencias al cumplimiento de los objetivos de un proceso o subproceso productivo

de la cadena de valor del sector, para finalmente determinar los distintos perfiles ocupacionales asociados a dichos niveles, funciones, procesos y subprocesos correspondientes, en este caso a los subsectores del AC-SEPC.

2.3.1. Ubicación de ocupaciones CUOC (código y denominaciones).

Como se explicó anteriormente el desarrollo de la matriz 3 resulta de la ubicación de las ocupaciones del sector, tomadas de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia CUOC 2024, en el cruce entre procesos, subprocesos de cada división (columnas) y las áreas y subáreas funcionales (filas). Se da un despliegue que permite visualizar todos los actores que aportan valor en todos los niveles ocupacionales que intervienen en el área de cualificación de los Servicios Personales y a la Comunidad, que para el mismo corresponden a 66 código ocupacionales, distribuidos entre los 6 subsectores objeto de estudio (SP-Cuidado de animales de compañía, SP- Belleza y asesoría de imagen, SP-Cuidado y asistencia de personas, SP-Servicios Funerarios, SP- Servicios de limpieza y mantenimiento, SP- Astrología)

2.3.2. Identificación de áreas ocupacionales.

Una vez ubicadas todas las ocupaciones (poblamiento de la matriz 3) garantizando que no queden procesos y áreas funcionales sin intersección, se procede a identificar las áreas ocupacionales (AO), entendidas como *"Conjunto de ocupaciones afines que tienen relación con los procesos y la estructura organizacional y que comparten un objetivo común para el desarrollo de productos o servicios"* (Ministero de Educación Nacional, 2023).

Para el caso del área de los Servicios Personales y a la comunidad se identificaron las siguientes áreas ocupacionales en cada uno de los 6 subsectores que se vienen trabajando en este documento:

Tabla 19. Áreas ocupacionales SEPC. Subsector de Animales de Compañía

CUIDADO DE ANIMALES DE COMPAÑÍA			
Áreas Ocupacionales	Descripción de la Agrupación	Propósito del Área	Ocupaciones CUOC / denominaciones ocupacionales
AO1. Área de dirección y administración	Se agrupan los perfiles ocupacionales con un predominio en las funciones que desarrollan de tipo administrativo o gerencial, así como considerando que poseen un núcleo de conocimiento basado en áreas administrativas.	El propósito del área es la realización de los procesos de gestión, planificación y diseño para promover una atención de calidad, personalizada, que genere bienestar al animal y mejore su calidad de vida.	12199 directores y Gerentes de administración y servicios no clasificados en otras ocupaciones 21634 diseñadores de servicios
AO2. Área de cuidado y bienestar animal	Se agrupan los perfiles con un predominio en las funciones relacionadas con el cuidado y/o bienestar animal, así como considerando el campo disciplinar relacionado con veterinaria, etología, salud animal, manejo y seguridad del animal	El propósito de esta área es el cuidado, manejo y bienestar animal con un enfoque en la atención directa para promover condiciones de vida saludable para animales de compañía.	51640. Cuidadores de animales 51640.002 Asistente calificado de perrera 51640.007 Auxiliar de perrera 51640.012 Capturador de perros 51640.014 Cuidador animales 51640.018 Cuidador de animales y mascotas 51.640.021 cuidador de perrera 51640.030 Trabajador cuidado de animales 51640. Cuidadores de animales 51.640.029 paseador canino 51640.028 Guía canino
AO3. Área de educación, adiestramiento y estética	Se agrupan los perfiles con un predominio de las funciones relacionadas con el adiestramiento, educación y estética de animales de compañía, así como los campos disciplinares de las ciencias veterinarias, etología, psicología del aprendizaje animal estética y morfología, entrenamiento funcional y comportamiento	Esta área ocupacional tiene como objetivo principal la educación, comportamiento y estética animal, orientado al desarrollo conductual y presentación física de los animales a través de la modificación y entrenamiento de conductas considerando estándares de bienestar animal, aplicación de programas de refuerzo positivo, servicios de estética, corte, baño, cepillado y presentación del animal.	51640 Cuidadores de animales 51640.001 Adiestrador de perros 51640.026 Entrenador de perros 51640 Cuidadores de animales 51640.027 Estilista de mascotas

Fuente: Equipo PNUD con base en Documento y Matriz MOO (Matriz Organizacional y Ocupacional). Documento con los insumos clave para definir y diseñar las cualificaciones del área de cualificación: servicios personales y a la comunidad. SEPC (Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo, 2025)

Tabla 20.Áreas ocupacionales SEPC. Subsector de Belleza y Asesoría de imagen.

BELLEZA Y ASESORÍA DE IMAGEN			
Áreas Ocupacionales	Descripción de la Agrupación	Propósito del Área	Ocupaciones CUOC / denominaciones ocupacionales
AO1. Área de dirección	Se agrupan los perfiles ocupacionales con un predominio en las funciones que desarrollan de tipo administrativo o gerencial, así como considerando que poseen un núcleo de conocimiento basado en áreas administrativas.	El propósito del área es la gestión, planificación, diseño e innovación de los servicios de belleza para promover una atención de calidad, personalizada, centrada en el usuario, que genere bienestar y mejore las condiciones de vida de los usuarios que adquieren el servicio.	14200 gerentes de comercios al por mayor y al por menor 14200.008 administrador de sala de belleza 14312 directores y gerentes de recreación, actividad física y deportes 14312.013 Gerente centro de estética 21634 diseñadores de servicios
AO2 Área de belleza y asesoría de imagen	Se agrupan los perfiles con un predominio en las funciones relacionadas con el cuidado y/o bienestar animal, así como considerando el campo disciplinar relacionado con conocimientos afines a las técnicas de estética, visagismo, corte, salud y bioseguridad, entre otros.	Prestar servicios orientados al cuidado estético, la higiene personal y la proyección de la imagen, mediante la aplicación de técnicas, productos y procedimientos especializados, con el fin de favorecer el bienestar físico y emocional, así como la integración social y laboral de las personas, en concordancia con estándares de calidad, tendencias y normativas vigentes	51410 peluqueros 51410.001 Barbero 51410.002 Consultor en cuidado del cabello 51410.003 Especialista en cuidado del cabello 51410.009 Peluquero 51410.010 Peluquero barbero 51.410.011 peluquero colorista 51410.012 Peluquero estilista 51410.013 Peluquero integral 51421 manicuristas y pedicuristas 51421.001 Manicurista 51421.002 Manicurista de tratamientos cosméticos para manos y pies 51421.003 Manicurista de uñas artificiales 51.421.004 manicurista pedicuristas 51421.005 Pedicuristas 51423 maquilladores

BELLEZA Y ASESORÍA DE IMAGEN			
Áreas Ocupacionales	Descripción de la Agrupación	Propósito del Área	Ocupaciones CUOC / denominaciones ocupacionales
			51423.007 Maquillador 51423.017 Asistente de maquillaje y peinados 51424 asesores de imagen 51424.001 Asesor de belleza 51.424.002 asesor de imagen 51424.003 Consultor en asesoría de imagen 51424.004 Personal shopper
AO3. Área de estética y bienestar corporal	Se agrupan los perfiles con un predominio de las funciones relacionadas con la cosmetología, estética, masajes y otros servicios de apoyo, así como el campo disciplinar que relaciona conocimientos afines a técnicas de estética, farmacología, química, anatomía, fisiología y bioseguridad, entre otros	Realizar procedimientos y terapias orientadas a la limpieza, hidratación, tonificación y cuidado integral de la piel y el cuerpo, mediante técnicas, productos y equipos especializados, con el fin de mejorar la apariencia física, promover la salud, prevenir alteraciones estéticas y contribuir al bienestar general, en concordancia con estándares de calidad, tendencias y normativas vigentes	51422 cosmetólogos esteticista 51422.002 Consultor de belleza 51422.004 Cosmetólogo 51.422.005 cosmetólogo esteticista 51.422.006 especialista en tratamientos de belleza 51422.007 Esteticista 51422.008 Masajista 51422.009 Terapeuta de belleza 51429 otras ocupaciones elementales de los servicios no clasificados en otras ocupaciones 51429.001 Auxiliar de baño turco 51429.002 Auxiliar de baños sauna y vapor 51429.003 Auxiliar de sauna 51429.004 Auxiliar de spa 51429.005 Colocador de piercing 51429.006 Piercer

Fuente: Equipo PNUD con base en Documento y Matriz MOO (Matriz Organizacional y Ocupacional). Documento con los insumos clave para definir y diseñar las cualificaciones del área de cualificación: servicios personales y a la comunidad. SEPC (Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo, 2025)

Tabla 21. Áreas ocupacionales SEPC. Subsector de limpieza y mantenimiento

LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO			
Áreas Ocupacionales	Descripción de la Agrupación	Propósito del Área	Ocupaciones CUOC / denominaciones ocupacionales
AO1. Área de Dirección	Se agrupan los perfiles ocupacionales con un predominio en las funciones que desarrollan de tipo administrativo o gerencial, así como considerando que poseen un núcleo de conocimiento basado en áreas administrativas.	Área de Dirección Planear, coordinar y supervisar las actividades operativas, administrativas y técnicas del servicio de limpieza y mantenimiento, de acuerdo con los lineamientos institucionales, la normativa vigente y las necesidades del entorno, con el fin de garantizar la eficiencia, calidad y sostenibilidad del servicio.	11200 Directores y gerentes generales 11200.010 director general 11200.013 director general de empresa 11200.022 director general de organización de servicio social 11200.030 Gerente general 12191 Directores y gerentes de limpieza y mantenimiento 12191.001 director de departamento de limpieza 12191.002 director de servicios de limpieza 12191.003 Gerente mantenimiento 14399 Otros gerentes y administradores de servicios no clasificados en otras ocupaciones 14399.010 Gerente servicios de aseo y limpieza 21640 Planificadores urbanos, regionales y de tránsito 21.640.007 planificador de parques
AO2. Área de Limpieza de Interiores	Se agrupan los perfiles con un predominio en las funciones, así como considerando el campo disciplinar relacionado con técnicas de limpieza manual y mecanizada, uso y manejo seguro de productos y equipos, aplicación de normas de bioseguridad, gestión de residuos, organización de espacios, control de	Ejecutar labores de limpieza y desinfección de espacios interiores, de acuerdo con protocolos establecidos, las características físicas de los espacios y los requerimientos del servicio, con el fin de mantener ambientes saludables, seguros y funcionales.	51510 Supervisores de mantenimiento y limpieza en oficinas, hoteles y otros establecimientos 51510.002 Coordinador de aseo externo 51510.003 Coordinador de aseo interno 51510.004 Coordinador de servicios generales 51.510.006 Jefe de aseo

LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO			
Áreas Ocupacionales	Descripción de la Agrupación	Propósito del Área	Ocupaciones CUOC / denominaciones ocupacionales
	insumos, y atención básica al usuario, en concordancia con estándares de calidad, salud ocupacional y normativas vigentes.		51510.009 jefe de lavandería 51.510.010 jefe de lavandería hotel 51510.012 jefe servicios generales 51510.013 Matrona de servicio de limpieza 51.510.014 supervisor de aseadores 51.510.015 supervisor de aseo y mantenimiento 51.510.016 supervisor de conserjería 51.510.017 supervisor de empleados de aseo y mantenimiento hotel 51.510.018 supervisor de empleados de manejo doméstico club 51.510.021 supervisor de lavandería 51520 Ecónomos y mayordomos domésticos 51.520.001 ama de llaves doméstica 51.520.005 mayordomo 51.520.004 jefe de personal de servidumbre 51.520.002 ecónomo de alimentos y bebidas doméstico 51.520.003 ecónomo servicio doméstico 51.520.006 mayordomo de casa de huéspedes 51.520.007 mayordomo doméstico 51.520.006 mayordomo de casa de huéspedes 51530 Conserjes y afines 51.530.001 conserje 51.530.002 conserje de edificio 91110 Personal de servicio doméstico

LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO			
Áreas Ocupacionales	Descripción de la Agrupación	Propósito del Área	Ocupaciones CUOC / denominaciones ocupacionales
			91.110.001 aseador 91.110.002 aseador doméstico 91.110.003 ayudante doméstico 91.110.004 cocinero de servicio doméstico 91.110.005 criado de hogar 91.110.006 doméstico 91.110.007 empleada de servicio doméstico 91.110.008 empleado doméstico interno 91.110.009 empleado interno 91.110.010Empleado de servicio doméstico 91.110.011 limpiador de hogares 91.110.012 limpiador doméstico 91.110.013 mucamo doméstico 91.110.014 sirviente 91.110.015 trabajador doméstico 91120 Aseadores de oficinas, hoteles y otros establecimientos 91.120.001Aseador de equipo industrial 91.120.002 aseador de establecimientos industriales 91.120.003Aseador de fabrica 91.120.004 aseador de hospital 91.120.005 aseador de hotel 91.120.006 aseador de oficina 91.120.008 Aseador de sistemas de ventilación 91.120.009 aseador de talleres 91.120.010 aseador especializado 91.120.011 Auxiliar aseo

LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO			
Áreas Ocupacionales	Descripción de la Agrupación	Propósito del Área	Ocupaciones CUOC / denominaciones ocupacionales
			91.120.013 auxiliar de aseo áreas comunes industria petrolera 91.120.016 auxiliar limpieza y sanitización 91.120.017 auxiliar sanitización 91.120.018 auxiliar servicios generales 91.120.019 auxiliar servicios generales aseo y cafetería 91.120.020 ayudante de aseo 91.120.021 ayudante de limpieza y sanitización 91.120.022 ayudante de sanitización 91.120.023 ayudante de servicios generales de aseo y cafetería 91.120.029 camarero industria petrolera 91.120.031 encargado de aseo local 91.120.032 limpiador de oficinas 91.120.037 auxiliar de limpieza y desinfección
AO3. Área de Limpieza de Exteriores	Se agrupan perfiles con predominio en las funciones, considerando el campo disciplinar relacionado con técnicas de lavado y desmanchado, pintura, empapelado, deshollinado y limpieza en altura, así como en el uso seguro de equipos y productos especializados, aplicación de normas de seguridad industrial y bioseguridad, gestión de residuos y conservación estética y funcional de los espacios, según normas de calidad y normativas vigentes.	Prestar servicios especializados de limpieza, restauración, protección y mantenimiento de superficies y elementos exteriores de edificaciones, mediante el uso de técnicas, equipos y productos adecuados, con el fin de preservar su estética, funcionalidad y seguridad, en concordancia con los estándares de calidad, normativas de seguridad industrial, criterios de conservación arquitectónica y regulaciones ambientales vigentes."	71330 Limpiadores de fachadas y deshollinadores 71.330.001 aseador chimeneas 71.330.002 aseador de fachadas 71.330. 003 deshollinador 71.330. 004 limpiador chimeneas 71.330. 005 limpiador de cañón de chimeneas 71.330.006 limpiador de fachadas 71.330.007 limpiador de fachadas con chorro de arena 71310 Pintores y empapeladores 71310 008 Pintor de fachadas 71310 009 Pintor de mantenimiento

LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO			
Áreas Ocupacionales	Descripción de la Agrupación	Propósito del Área	Ocupaciones CUOC / denominaciones ocupacionales
			91230 Limpiadores de ventanas y vitrinas 91.230. 001 lavador de ventanas 91.230. 002 lavador de vitrinas en almacenes 91.230.003 limpiador de ventanas
AO4. Área de Lavado	Se agrupan los perfiles con un predominio en las funciones, así como considerando el campo disciplinar relacionado con conocimientos sobre técnicas manuales y mecanizadas, uso y mantenimiento de maquinaria de lavandería, manejo seguro de productos químicos y detergentes, aplicación de protocolos de bioseguridad, gestión de residuos, control de calidad y servicio al cliente, en concordancia con normativas ambientales, estándares de calidad y criterios de seguridad industrial.	". Prestar servicios especializados de lavado, desinfección, planchado y acabado de prendas, textiles, enseres y vehículos, aplicando técnicas manuales y mecanizadas, productos y equipos adecuados, para garantizar su limpieza, conservación y presentación, acorde con estándares de calidad, criterios de seguridad industrial, normativas ambientales y protocolos de bioseguridad.	81570 operadores de máquinas de lavandería 81.570. 001 auxiliar de lavandería 81.570. 002 clasificador de ropa de lavandería 81.570.003 desmanchador de lavandería 81.570.004 lavador de cortinas a máquina 81.570.005 operador de equipo de lavandería 81.570.006 operador de equipo de limpieza de alfombras 81.570.007 operador de máquina de lavado en seco 81.570.009 operador de máquina de lavandería 81.570.010 operador de máquina de limpieza en seco 81.570.011 operador de máquina de planchado de lavandería 81.570.012 operador de máquina de secado de prendas de vestir 81.570.013 operador de máquina de secado de prendas de vestir 91210 lavanderos y planchadores manuales 91.210.001 almidonador a mano en lavandería 91.210.002 cepillador de ropa a mano en lavandería 91.210.003 empleado lavandería

LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO			
Áreas Ocupacionales	Descripción de la Agrupación	Propósito del Área	Ocupaciones CUOC / denominaciones ocupacionales
			91.210.004 lavandero 91.210.005 lavandero a mano 91.210.006 lavandero a mano lavandería 91.210.007 limpiador en seco a mano 91.210.008 auxiliar de planchado 91.210.009 planchador 91.210.010 planchador a mano 91.210.011 planchador doméstico 91.210.012 planchador lavandería 91290 otro personal de limpieza no clasificados en otras ocupaciones 91.290.001 houseman 91.290.002 lavador alfombras 91.290.003 lavador de tapicería 91.290.004 limpiador de alfombras 91.290.005 limpiador de cunetas 91.290.006 limpiador de drenaje 91.290.007 limpiador de grafitis 91.290.009 limpiador de torres de refrigeración 91.290.010 limpiador en seco de alfombras 91.290.011 operario de máquinas de agua a presión 91.290.012 auxiliar mantenimiento de piscinas 91.290.013 piscinero 91220 lavadores de vehículos 91.220.001 aseador de aeronaves 91.220.002 lavador cristales vehículos 91.220.003 lavador de aviones

LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO			
Áreas Ocupacionales	Descripción de la Agrupación	Propósito del Área	Ocupaciones CUOC / denominaciones ocupacionales
			91.220.004 lavador de barcos 91.220.005 lavador de carros 91.220.006 lavador de vehículos 91.220.007 lavador de vehículos a mano 91.220.008 lavador engrasador de automotores 91.220.009 limpiador de bus 91.220.010 limpiador de vehículos
AO5. Área de Reciclados	Se agrupan los perfiles con un predominio en las funciones, así como considerando el campo disciplinar relacionado con conocimientos en técnicas de separación manual y mecanizada, manejo seguro de herramientas y equipos, aplicación de normas de seguridad industrial y bioseguridad, gestión ambiental, almacenamiento temporal, trazabilidad de materiales y principios de economía circular, en concordancia con regulaciones ambientales y estándares de calidad	Clasificar, almacenar y disponer materiales reciclables, de acuerdo con los principios de separación en la fuente, las características físicas de los residuos y la normativa ambiental, con el fin de fomentar el aprovechamiento de recursos y la gestión sostenible de los desechos.	96120 clasificadores de desechos 96.120.001 chatarrero 96.120.002 clasificador de basura 96.120.003 clasificador de desechos 96.120.004 clasificador de reciclaje 96.120.005 comerciante de chatarra 96.120.006 reciclador 96.120.007 seleccionador de reciclaje 96.120.008 selector de residuos 96110 recolectores de basura y material reciclable 96110.001 basurero 96110.002cargador de camión de la basura 96110.003cartonero reciclador 96110.004obrero de recolección de desechos 96110.005obrero recolector de desechos 96110.006patiero de recolección de desechos de hidrocarburos 96110.007recolector de basura 96110.008recolector de material de reciclaje

LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO			
Áreas Ocupacionales	Descripción de la Agrupación	Propósito del Área	Ocupaciones CUOC / denominaciones ocupacionales
			96110.009recuperador de oficio
AO6. Área de Mantenimiento de Jardinería	Se agrupan los perfiles con un predominio en las funciones, así como considerando el campo disciplinar relacionado con las disciplinas de horticultura ornamental, manejo de plantas de interior y exterior, Fito sanidad, control biológico y químico de plagas y malezas, y técnicas de mantenimiento de espacios verdes. Integra conocimientos de agronomía básica, botánica aplicada, fitotecnia y protección vegetal, orientados a entornos urbanos, rurales y de producción controlada (huertas, invernaderos, viveros y jardines)	Mantener, conservar y mejorar las áreas verdes ornamentales, productivas y funcionales mediante labores de cultivo, riego, poda, control fitosanitario y manejo de plagas, aplicando técnicas seguras, sostenibles y acordes a las condiciones del entorno, con el fin de garantizar su estética, funcionalidad y salud vegetal.	61132 trabajadores agrícolas calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines 61.132.002 jardinero 61.132.006 jardinero de parques 61.132.007 jardinero de vivero 61.132.008 jardinero en mantenimiento de áreas verdes y jardines privados 61.132.009 jardinero paisajista 61.132.010 jardinero parque cementerio 61.132.028 trabajador vivero 75440 fumigadores y otros controladores de plagas y malas hierba 75.440.010 operario de control de plagas 75.440.011 operario de fumigación 75.440.012 operario fumigación vivero 92140 obreros y peones de jardinería y horticultura 92.140.001 auxiliar de jardinería 92.140.002 auxiliar de vivero 92.140.003 ayudante de invernadero 92.140.004 ayudante de jardinería 92.140.005 ayudante de vivero 92.140.006 cortador de césped 92.140.007 cuidador de horticultura 92.140.008 guadañador

LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO			
Áreas Ocupacionales	Descripción de la Agrupación	Propósito del Área	Ocupaciones CUOC / denominaciones ocupacionales
			92.140.009 obrero de horticultura 92.140.010 obrero de jardinería 92.140.011 obrero de vivero 92.140.012 podador de árboles en jardines 92.140.013 podador prado
AO7. Área de Mantenimiento y Limpieza de Espacios y Obras Públicas	Se agrupan los perfiles con un predominio en las funciones, así como considerando el campo disciplinar relacionado con conocimientos sobre técnicas de barrido manual y con equipos, manejo de herramientas y vehículos de limpieza, separación y recolección de residuos, operaciones de obra pública básicas, aplicación de normas de seguridad industrial, salud ocupacional, normativas ambientales y protocolos de atención a la comunidad.	Proporcionar servicios integrales de mantenimiento, limpieza, recolección de residuos y recuperación ambiental en espacios y obras públicas, mediante la ejecución de labores manuales y mecanizadas, el uso responsable de insumos, y la aplicación de protocolos de seguridad y sostenibilidad, con el fin de garantizar entornos urbanos limpios, seguros y funcionales."	93121 obreros y peones de obras públicas y mantenimiento 93.121.008 cavador de zanjas y acequias 93.121.009 cavero de obras públicas 93.121.010 desbrozador de tierra 93.121.015 obrero de limpieza y recuperación de vías 93.121.016 obrero de mantenimiento de alcantarillas 93.121.017 obrero de mantenimiento de carreteras 93.121.018 obrero de mantenimiento de obras públicas 93.121.019 obrero de mantenimiento de parques 93.121.021 obrero de mantenimiento de vías 93.121.022 obrero de mantenimiento de vías férreas 93.121.024 obrero de obras públicas 93.121.028 peón de excavación de zanjas 96130 ayudantes y operarios de barrido y limpieza de vías y áreas públicas 96.130.001 barrendero 96.130.002 barrendero de áreas públicas 96.130.003 barrendero de calles 96.130.004 barrendero de parques

LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO			
Áreas Ocupacionales	Descripción de la Agrupación	Propósito del Área	Ocupaciones CUOC / denominaciones ocupacionales
			96.130.005 escobita 96.130.006 escobita barrendero 96.130.007 limpiador de parques 96.130.008 rastrillador de playa 96.130.009 ayudante de mantenimiento de áreas públicas 96.130.012 operario de aseo de áreas públicas 96.130.013 operario de barrido 96.130.014 operario de barrido y limpieza de áreas públicas 96.130.015 operario de barrido y limpieza vial 96.130.016 operario de lavado de áreas públicas 96.130.017 operario de limpieza de alcantarillas 96.130.018 operario de limpieza de áreas públicas 96110 recolectores de basura y material reciclable 96.110.001 basurero 96.110.002 cargador de camión de la basura 96.110.003 cartonero reciclador 96.110.004 obrero de recolección de desechos 96.110.005 obrero recolector de desechos 96.110.006 patiero de recolección de desechos de hidrocarburos 96.110.007 recolector de basura 96.110.008 recolector de material de reciclaje 96.110.009 recuperador de oficio

Fuente: Equipo PNUD con base en Documento y Matriz MOO (Matriz Organizacional y Ocupacional). Documento con los insumos clave para definir y diseñar las cualificaciones del área de cualificación: servicios personales y a la comunidad. SEPC (Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo, 2025)

Tabla 22. Áreas ocupacionales SEPC. Subsector de servicios funerarios

SERVICIOS FUNERARIOS			
Áreas Ocupacionales	Descripción de la Agrupación	Propósito del Área	Ocupaciones CUOC / denominaciones ocupacionales
AO1. Área de Dirección.	Se agrupan los perfiles ocupacionales con un predominio en las funciones que desarrollan de tipo administrativo o gerencial, así como considerando que poseen un núcleo de conocimiento basado en áreas administrativas.	Diseñar, coordinar y supervisar los procesos administrativos, técnicos y operativos del servicio funerario, de acuerdo con la normatividad vigente y los protocolos institucionales, teniendo en cuenta las condiciones socioculturales y las necesidades de las familias usuarias, con el fin de garantizar una atención digna, oportuna y humanizada.	11200 directores y gerentes generales 11200.010 director general 11200.013 director general de empresa 11200.022 director general de organización de servicio social 11200.030 gerente general 12199 directores y gerentes de administración y servicios no clasificados en otras ocupaciones 12199.002 director administrativo 12199.005 director de servicios a empresas 12199.007 director de servicios corporativos 14399 otros gerentes y administradores de servicios no clasificados en otras ocupaciones 14399.007 gerente de servicios personales 21634 diseñadores de servicios 21634.001 analista de contextos y tendencias de diseño de servicios 21634.002 analista de mercado para el diseño de servicios 21634.003 desarrollador de planes estratégicos e iniciativas de proyectos 21634.004 desarrollador de portafolios y propuestas de valor 21634.005 diseñador de escenarios futuros de negocios 21634.006 diseñador de experiencias

SERVICIOS FUNERARIOS			
Áreas Ocupacionales	Descripción de la Agrupación	Propósito del Área	Ocupaciones CUOC / denominaciones ocupacionales
			21634.007 diseñador de experiencias de servicio 21634.011 diseñador de servicios para la innovación social 21634.014 gestor de la innovación en el negocio y el servicio 21634.015 gestor de valor de marca y pilares del servicio al usuario 21634.017 diseñador de servicios 21634.019 asesor de diseño 24210 profesionales y analistas de gestión y organización 24210.001 analista administrativo 24210.002 analista de clima y cultura organizacional 24210.005 analista de cultura organizacional 24210.006 analista de desarrollo organizacional 24210.007 analista de gestión 24210.008 analista de gestión del cambio organizacional 24210.009 analista de métodos y procedimientos 24210.010 analista de organización y métodos 24210.012 analista de tiempos y movimientos 24210.013 analista organizacional 24210.020 especialista en eficiencia empresarial 24210.021 facilitador de calidad 24210.022 inspector de calidad de servicios 24210.023 profesional de diseño y desarrollo organizacional 24210.025 Analista de prospectiva e innovación empresarial

SERVICIOS FUNERARIOS			
Áreas Ocupacionales	Descripción de la Agrupación	Propósito del Área	Ocupaciones CUOC / denominaciones ocupacionales
			24210.032 Analista de calidad en la organización 24210.035 Asesor organización y métodos 24210.036 Gestor de calidad en la organización 24210.038 Gestor de proyectos organizacionales
AO2. Área de Operación.	Se agrupan los perfiles con un predominio en los procesos en los que colaboran con sus funciones, así como considerando el campo disciplinar relacionado con la organización y coordinación de ceremonias, atención y acompañamiento a familias usuarias, preparación y conservación de cuerpos mediante técnicas de Tanatopraxia, manejo y operación de hornos crematorios e incineradores, disposición final de restos, administración operativa de cementerios y mantenimiento de sus instalaciones. Este campo articula conocimientos en gestión de servicios, bioseguridad, normatividad sanitaria y ambiental, atención al cliente en contextos sensibles, logística funeraria y manejo de recursos materiales y humanos, garantizando el cumplimiento de estándares éticos, de calidad y de respeto cultural y religioso.	Realizar actividades logísticas, técnicas y asistenciales relacionadas con la prestación del servicio funerario, de acuerdo con los procedimientos establecidos, teniendo en cuenta las condiciones emocionales de los usuarios y el respeto por las prácticas culturales, con el fin de asegurar la prestación integral, ética y respetuosa del servicio	51632 Coordinadores de servicios funerarios 51632.001 Asesor de servicios funerarios 51632.002 Coordinador de funeraria 51632.003 Coordinador logístico de servicios funerarios 51632.004 Líder de programación funeral 51632.005 Organizador de funeral 51632.006 Organizador de servicios funerarios 51632.007 Supervisor de servicios funerarios 42220 Empleados de centros de llamadas 42220.003 Agente de contact center 42220.006 Auxiliar de centro de llamadas 42220.007 Auxiliar de información al cliente centro de llamadas 42220.009 Entrenador de centro de contacto 42220.010 Entrenador telefónico 42220.011 Operador de centro de llamadas 42220.012 Operador de conmutador 42220.013 Teleoperador de línea de ayuda 51633 Personal de servicios funerarios

SERVICIOS FUNERARIOS			
Áreas Ocupacionales	Descripción de la Agrupación	Propósito del Área	Ocupaciones CUOC / denominaciones ocupacionales
			51633.001 Auxiliar de funeraria 51633.002 Auxiliar de morgue 51633.003 Auxiliar de servicios de velación 51633.004 Auxiliar en servicios funerarios 51633.005 Ayudante de funeraria 51633.006 Ayudante de pompas fúnebres 51631 Tanatopractores 51631.001 Amortajador 51631.002 Embalsamador 51631.003 Preparador fúnebre 51631.004 Tanatólogo 51631.005 Tanatopractores 31322 Operadores de incineradores, de hornos crematorios y de rellenos sanitarios 31.322.006 operador de horno crematorio 31322.019 operario de cremación 31322.020 operario de horno crematorio 93122 obreros y operarios de cementerios 93122.001 cavador de fosas 93122.002 cavador de sepulturas 93122.003 obrero de servicio funerario 93122.004 obrero de servicios de parque cementerio 93122.005 Operario de cementerio 93122.007 Operario de exhumación 93122.009 Operario de inhumación

SERVICIOS FUNERARIOS			
Áreas Ocupacionales	Descripción de la Agrupación	Propósito del Área	Ocupaciones CUOC / denominaciones ocupacionales
			93122.010 Operario de mantenimiento de cementerio 93122.011 Peón de excavación de tumbas 93122.012 Sepulturero

Fuente: Equipo PNUD con base en Documento y Matriz MOO (Matriz Organizacional y Ocupacional). Documento con los insumos clave para definir y diseñar las cualificaciones del área de cualificación: servicios personales y a la comunidad. SEPC (Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo, 2025)

Tabla 23. Áreas ocupacionales SEPC. Subsector de cuidado y asistencia de personas

CUIDADO Y ASISTENCIA DE PERSONAS			
Áreas Ocupacionales	Descripción de la Agrupación	Propósito del Área	Ocupaciones CUOC / denominaciones ocupacionales
AO1. Área de Dirección.	Se agrupan los perfiles ocupacionales con un predominio en las funciones que desarrollan de tipo administrativo o gerencial, así como considerando que poseen un núcleo de conocimiento basado en áreas administrativas.	Ejercer la orientación estratégica de procesos, proyectos o instituciones, teniendo en cuenta los lineamientos normativos y organizacionales, con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos misionales y el uso eficiente de los recursos disponibles.	11200 directores y gerentes generales 11200. 013. director general de empresa 11.200. 022.director general de organización de servicio social 11.200. 030.gerente general 3410 directores y gerentes de servicios de cuidados infantiles 13410.001 director de centro de cuidado de niños 13410.002 director de centro de cuidado de niños fuera del horario escolar 13410.003 director de centro de cuidado infantil 13410.004 director de centro de cuidado, protección y desarrollo integral de la infancia 13410.005 director de institución de cuidado diurno de niños 13410.006 director de jardín infantil 13410.007 director de servicios para niños 13410.008 gerente de centro de cuidado infantil 13410.009 gerente de centro infantil de cuidado, protección y desarrollo integral 13410.010 gerente de guardería

CUIDADO Y ASISTENCIA DE PERSONAS			
Áreas Ocupacionales	Descripción de la Agrupación	Propósito del Área	Ocupaciones CUOC / denominaciones ocupacionales
			13410.011 gerente de servicios para niños 13430 directores y gerentes de atención a personas mayores 13430.001.director de hogar de ancianos 13430.002.director de residencia geriátrica 13430.003.director de servicio de cuidado de personas de edad 13430.004.director de servicios de atención a personas mayores 13430.005.gerente de albergue para el cuidado de personas mayores 13430.006.gerente de alojamiento para el cuidado de ancianos 13430.007.gerente de casa para el cuidado de ancianos 13430.008.gerente de centro de atención a personas de la tercera edad 13430.009.gerente de complejo residencial para jubilados 13430.010.gerente de instalaciones para el cuidado de ancianos 13430.011. jefe de cuidados comunitarios para personas mayores 13430.012.matrona de hogar de ancianos 13440 directores y gerentes de servicios de bienestar social comunitario y correccional 13440.001.director centro de detención 13440.002.director de centro comunitario 13440.003.director de centro de bienestar social 13440.006.director de labor social 13440.007.director de servicios de familia 13440.009.director institución correccional

CUIDADO Y ASISTENCIA DE PERSONAS			
Áreas Ocupacionales	Descripción de la Agrupación	Propósito del Área	Ocupaciones CUOC / denominaciones ocupacionales
			13440.011.gerente de centro de bienestar social 13440.014.gerente de servicios a la familia 13440.015.gerente de servicios de bienestar 13440.017. gerente servicios comunitarios 13440.018 .gerente servicios correccionales comunitarios y sociales 21634 diseñadores de servicios 21634.004.desarrollador de portafolios y propuestas de valor 21634.007.diseñador de experiencias de servicio 21634.011. diseñador de servicios para la innovación social 21634.017 . diseñador de servicios
AO2. Apoyo funcional y promoción de la autonomía:	Se agrupan los perfiles con un predominio en los procesos en los que colaboran con sus funciones, así como considerando el campo disciplinar relacionado con las ciencias sociales y de la educación inclusiva, integrando saberes de la pedagogía, la mediación comunicativa, el trabajo social y el apoyo psicosocial, orientados a favorecer la autonomía funcional y la inclusión social de personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad.	Promover la comunicación, el acompañamiento y la inclusión social de personas con discapacidad, en proceso terapéutico o en situación de vulnerabilidad, de acuerdo con los principios de accesibilidad y respeto por la diversidad, a partir de la implementación de servicios de interpretación, guía y apoyo psicosocial, con la finalidad de fortalecer su autonomía funcional y participación en la vida comunitaria.	26433 interprete lenguas de señas 26433.001.intérprete de lengua de señas colombiana 26433.002.intérprete de lenguaje de señas 26433.003.intérprete de lenguaje de signos 26433.004.intérprete de sordos 26433.005.intérprete para personas sordas 26433.006.traductor de lengua de señas 26434 guía e interprete 26434.001.facilitador sordo ciegos 26434.002.guía intérprete para sordo ciegos 26434.003.guía sordo ciegos 26434.004.guía-intérprete 26434.005.intérprete sordo ciegos
AO 3 Apoyo Social y Rehabilitación (Trabajo Social y Comunitario):	Se agrupan los perfiles con un predominio en los procesos en los que colaboran con sus	Diseñar e implementar estrategias de intervención psicosocial y comunitaria teniendo en	26320.sociólogos, antropólogos y afines

CUIDADO Y ASISTENCIA DE PERSONAS			
Áreas Ocupacionales	Descripción de la Agrupación	Propósito del Área	Ocupaciones CUOC / denominaciones ocupacionales
	funciones, así como considerando el campo disciplinar relacionado con las ciencias sociales y humanas, integrando saberes del trabajo social, la psicología comunitaria y la sociología, orientados al diseño e implementación de estrategias de intervención psicosocial y comunitaria que promueven la inclusión social, la rehabilitación y la prevención de riesgos psicosociales.	cuenta las particularidades individuales, familiares y territoriales de las poblaciones atendidas, de acuerdo con los lineamientos de política pública y marcos éticos y profesionales, con la finalidad de promover procesos de rehabilitación, inclusión social y prevención de riesgos psicosociales que mejoren la calidad de vida y la cohesión social.	26320.004.consultor de programas de rehabilitación social 26340. psicólogo 26.340.008 psicólogo de servicios 26351.profesionales del trabajo social y consejeros 26.351. 011.consejero en problemas de adicción 26351.027.profesional de asistencia social 26351.028.profesional de bienestar social 26351.029.profesional de centro comunitario 26351.031.profesional de trabajo social 26351044.trabajador social profesional 26351045.trabajador social profesional de prevención de la delincuencia 34120. trabajadores y asistentes sociales y comunitarios 42299. otros empleados de servicios de información al cliente no clasificados en otras ocupaciones 42299.003.auxiliar de servicio social y comunitario 42.299.004. auxiliar social comunidad terapéutica 42299.007.auxiliar social de servicios de rehabilitación resocialización 26351.profesionales del trabajo social y consejeros 26.351.044. trabajador social profesional 26.351.045. trabajador social profesional de prevención de la delincuencia

CUIDADO Y ASISTENCIA DE PERSONAS			
Áreas Ocupacionales	Descripción de la Agrupación	Propósito del Área	Ocupaciones CUOC / denominaciones ocupacionales
AO 4 Apoyo psicológico y terapéutico a beneficiarios y familias. (Psicólogos y Terapeutas de familia)	Se agrupan los perfiles con un predominio en los procesos en los que colaboran con sus funciones, así como considerando el campo disciplinar relacionado con las ciencias sociales y humanas, integrando saberes de la psicología, la terapia familiar y la intervención psicosocial, orientados a la atención de individuos, familias y comunidades para fortalecer el bienestar emocional, la cohesión familiar y la protección integral de poblaciones en situación de vulnerabilidad.	Brindar atención psicológica, terapéutica y psicosocial a individuos, familias y comunidades teniendo en cuenta sus características socioemocionales y contextuales, de acuerdo con enfoques de derechos, perspectiva de género y ciclo vital, con la finalidad de fortalecer el bienestar emocional, la cohesión familiar y la protección integral de niñas, niños, adolescentes y mujeres en situación de vulnerabilidad.	26351.profesionales del trabajo social y consejeros 26351.006.consejero de familia 26351.008.consejero de víctimas de agresión sexual 26351012 consejero infantil y juvenil 26351.013. consejero matrimonial 26351.016.consultor de familia 26351024.organizador de servicios de asistencia a la mujer 26351034.terapeuta de familia 26351040.trabajador social consultor de familia 26340. psicólogo 26340.004.psicólogo 26340.019.psicoterapeuta 26340.020.terapeuta psicológico 42299. otros empleados de servicios de información al cliente no clasificados en otras ocupaciones 42.299.005. auxiliar social de protección a la familia 42.299. 006.auxiliar social de protección de la infancia y la adolescencia
AO 5 Apoyo en actividades básicas de cuidado y asistencia de personas (alimentación, higiene, movilidad y otros) Nota: Esta Área ya fue trabajada en el catálogo del Ministerio de Trabajo. La denominación 53110,014 no fue incluida allí por tratarse de un servicio de transporte	Se agrupan los perfiles con un predominio en los procesos en los que colaboran con sus funciones, así como considerando el campo disciplinar relacionado con las ciencias sociales y de la educación para el cuidado, integrando saberes de asistencia personal, apoyo domiciliario y acompañamiento comunitario, orientados a la atención en actividades de alimentación, higiene, movilidad y acompañamiento cotidiano, con el fin de	Brindar apoyo integral en actividades básicas de cuidado y asistencia a personas de diferentes edades y condiciones, en contextos domiciliarios, comunitarios e institucionales, de acuerdo con sus necesidades físicas, emocionales y sociales, con el fin de promover su bienestar, autonomía y calidad de vida.	53110.Cuidadores de niños 53110.014. Monitor de transporte escolar

CUIDADO Y ASISTENCIA DE PERSONAS			
Áreas Ocupacionales	Descripción de la Agrupación	Propósito del Área	Ocupaciones CUOC / denominaciones ocupacionales
	promover el bienestar, la autonomía y la calidad de vida de personas en diferentes edades y condiciones.		

Fuente: Equipo PNUD con base en Documento y Matriz MOO (Matriz Organizacional y Ocupacional). Documento con los insumos clave para definir y diseñar las cualificaciones del área de cualificación: servicios personales y a la comunidad. SEPC (Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo, 2025)

Tabla 24. Áreas ocupacionales SEPC. Subsector de astrología y mancias

ASTROLOGIA Y MANCIAS			
Áreas Ocupacionales	Descripción de la Agrupación	Propósito del Área	ocupaciones cuoc / denominaciones ocupacionales
AO1 Dirección y sostenibilidad estratégica	Se agrupan los perfiles ocupacionales con un predominio en las funciones que desarrollan de tipo administrativo o gerencial, así como considerando que poseen un núcleo de conocimiento basado en áreas administrativas.	Diseñar, posicionar y dirigir servicios simbólicos integrados, teniendo en cuenta las dinámicas culturales, comunicativas y relacionales del ecosistema, para asegurar la sostenibilidad estratégica de las organizaciones y la pertinencia de su oferta en contextos diversos.	12199 - directores y gerentes de administración y servicios n.c.o 12199.012. gerente de otros servicios administrativos 12199.013, gerente servicios administrativos 12199.017.jefe servicios administrativos 21634 - diseñador de servicios 21634.006. diseñador de experiencias 21634.007. diseñador de experiencias de servicio 21634.014. gestor de la innovación en el negocio y el servicio 12220 - director de relaciones públicas 12220.017. jefe de departamento de relaciones públicas 12220.022. jefe publicidad 12220.023. jefe de relaciones públicas 24320 - profesionales de relaciones públicas y comunicaciones 24320.020. profesional de relaciones públicas 24320.021. profesional en relaciones públicas y comunicaciones 24312 - administradores de comunidades virtuales 24312.001. administrador de comunidades virtuales

ASTROLOGIA Y MANCIAS			
Áreas Ocupacionales	Descripción de la Agrupación	Propósito del Área	ocupaciones cuoc / denominaciones ocupacionales
			24312.002. administrador de contenidos 24312.004. administrador de redes sociales 24312.007. community manager 24312.016. jefe de contenidos virtuales 24312.017. jefe de redes sociales 26410 - escritores, correctores y otros profesionales afines 26410.005. autor de libros 26410.030. escritor creativo 26410.041. escritor de medios interactivos 26410.065. redactor de textos para medios interactivos
AO2 Área de servicios simbólicos y posicionamiento	Se agrupan los perfiles con un predominio en los procesos en los que colaboran con sus funciones, así como considerando el campo disciplinar relacionado con las ciencias sociales, culturales y humanísticas, integrando saberes de la antropología simbólica, la tradición espiritual, la filosofía y los estudios culturales, orientados a la interpretación de lenguajes astrológicos, oraculares y de Mancias para acompañar procesos de orientación, re significación y bienestar integral en contextos de diversidad espiritual y cultural.	Brindar acompañamiento simbólico a personas y colectivos, a partir de la interpretación situada de lenguajes astrológicos, oraculares y de Mancias, con el fin de favorecer procesos de orientación, resignificación y bienestar integral en contextos de diversidad espiritual y cultural.	51610 – astrologo 51610.002 .astrólogo 51610.004.cartomántico 51610.005.lecturista de tarot 51610.006 mentalista 51610.007 numerólogo 51610.008 oniromántico se proponen nuevas denominaciones para incluir en cuoc (dane) – astrólogo/a general – astrólogo/a psicológico/a – astrólogo/a mundial – astrólogo/a médico/a – astrólogo/a empresarial – docente en astrología

ASTROLOGIA Y MANCIAS			
Áreas Ocupacionales	Descripción de la Agrupación	Propósito del Área	ocupaciones cuoc / denominaciones ocupacionales
			51611. practicante de cartomancia (nuevo Código CUOC) 51611.001 tarotista 51611.002 cartomántico/a de baraja española 51611.003 lector/a de tarot lenormand 51611.004 lector/a de oráculos 51611.005 docente en cartomancia 51611.006 numerólogo/a simbólico/a 51611.007 lector/a de runas 51611.008 intérprete del i ching 51612 - practicante de otras mancias (nuevo código) 51612.001 quiromántico/a 51612.002 oniromántico/a 51612.003 lector/a de café o tabaco 51612.004 intérprete de péndulo o señales intuitivas 51612.007 facilitador/a de rituales simbólicos 51612.008 canalizador/a intuitivo/a

Fuente: Equipo PNUD con base en Documento y Matriz MOO (Matriz Organizacional y Ocupacional). Documento con los insumos clave para definir y diseñar las cualificaciones del área de cualificación: servicios personales y a la comunidad. SEPC (Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo, 2025)

2.4. Matriz insumos para hipótesis de perfiles.

Es el instrumento que recuerda con palabras clave aquellos elementos que se deben tener en cuenta en la construcción de las hipótesis de perfil, y que suministran insumos para determinar los perfiles ocupacionales que serán objeto de estructuras de cualificación. Suministran información clave para la toma de decisiones en la selección de los perfiles que serán objeto de análisis funcional en la siguiente fase de la metodología.

Tienen en cuenta los siguientes aspectos:

- Las variables de afinidad , es decir aquellos criterios que permiten agrupar o relacionar por semejanza algunas variables claves del análisis llevado a cabo en las etapas anteriores de la ruta metodológica del Marco Nacional de Cualificaciones, como por ejemplo, las habilidades y competencias que se requieren en el ejercicio de las labores del subsector donde actúan; las funciones similares que realizan en los eslabones de la cadena de valor donde participan; los niveles de autonomía y responsabilidad que tienen en su desempeño laboral
- Las brechas de cantidad, calidad y pertinencia que haya arrojado el estudio de brechas de capacidades humanas adelantado en la etapa anterior de la ruta metodológica, así como la prospectiva que el perfil pueda llegar a tener en el mediano o largo plazo
- Y el comportamiento de la oferta educativa nacional e internacional, la cual permite referenciar el perfil en términos de facilitar o no su movilidad educativa y ocupacional en el mercado de la demanda y oferta laboral o educativa del sector

A continuación, se presentan las tablas de insumos para las hipótesis de perfiles de los 6 subsectores del AC-SEPC

Tabla 25. Matriz insumos para hipótesis de perfiles. Astrología y Mancias

INSUMOS PARA HIPOTESIS DE PERFIL - ASTROLOGIA Y MANCIAS										
			Variables de Afinidad			Brechas				
Área Ocupacional	**Ocupaciones**	**Hipótesis de Perfil**	**Procesos/ Nivel del MNC**	**Funciones**	**Autonomía y Responsabilidad**	**Cantidad**	**Calidad**	**Pertinencia**	**Prospectiva**	**Oferta educativa**
AO1 Dirección y sostenib	12199 Directores y gerentes de administraci	Director Servicios Astrología y Mancias	Nivel de competencia 4	Planean - Dirigen	Alta	Alta demanda/Poca oferta	Faltan competencias de	No se prepara en las practicas	Se requerirá	No hay oferta especializada

INSUMOS PARA HIPOTESIS DE PERFIL - ASTROLOGIA Y MANCIAS										
			Variables de Afinidad			Brechas				
Área Ocupacional	**Ocupaciones**	**Hipótesis de Perfil**	**Procesos/ Nivel del MNC**	**Funciones**	**Autonomía y Responsabilidad**	**Cantidad**	**Calidad**	**Pertinencia**	**Prospectiva**	**Oferta educativa**
ilidad estratégica	ón y servicios no clasificados en otras ocupaciones 21634 Diseñador de Servicios	(12199)	Nivel del MNC 6				gestión			
	12220 Director de relaciones públicas 24320 Profesionales de relaciones públicas y comunicaciones	Director de relaciones públicas y comunicaciones (12220)	Nivel de competencia 4 Nivel del MNC 6	Orientan y gestionan	Media Alta	Alta demanda/Poca oferta	falta de competencias transversales y éticas.	No se ajusta al contexto místico o cultural del subsector	Reto para gestionar la marca personal y la reputación del campo en su conjunto,	No hay oferta especializada
	24312 Administradores de comunidades virtuales 26410 Escritores, correctores y otros profesionales afines	Profesionales productores de contenidos simbólicos y esotéricos (26410)	Nivel de competencia 4 Nivel del MNC 6	Diseñan y gestionan	Media Alta	La brecha se evidencia en la escasez de profesionales	La formación disponible se centra en una práctica mecánica	La formación no prepara a estos profesionales para articular el contenido simbólico con los desafíos contemporáneos	Este perfil se consolidará como un rol especializado en la traducción y divulgación de saberes.	No hay oferta especializada
AO2 Área de servicios simbólicos y posicionamiento	51610) Astrologo	Astrologo/a	Nivel de competencias 2 Nivel de MNC 4	Interpretan y diseñan	Media	Alta demanda de formación. Oferta fragmentada	La formación tradicional no articula los saberes astrológicos con los desafíos contemporáneos	La formación tradicional no articula los saberes astrológicos con los desafíos contemporáneos	El futuro demandará, entre otras, una formación que integre la astrología con la psicología, la sociología y los debates contemporáneos sobre salud mental y género.	Diplomados y cursos
	NUEVO[4] 51611 Practicante de cartomancia	51611 - Practicante de cartomancia	Nivel de competencias 2 Nivel de MNC 4	Interpretan	Media	Alta demanda de formación. Oferta fragmentada	Los cursos se centran en una práctica mecánica	La formación no prepara a los practicantes para articular sus saberes con los debates	Este perfil se proyecta hacia un enfoque "terapéutico y espiritual" o "intuitivo proyectivo", distanciándose del	Formación autodidacta, técnica o por transmisión tradicional.

[4] Se propone este Código nuevo al DANE.

INSUMOS PARA HIPOTESIS DE PERFIL - ASTROLOGIA Y MANCIAS										
			Variables de Afinidad			Brechas				
Área Ocupacional	**Ocupaciones**	**Hipótesis de Perfil**	**Procesos/ Nivel del MNC**	**Funciones**	**Autonomía y Responsabilidad**	**Cantidad**	**Calidad**	**Pertinencia**	**Prospectiva**	**Oferta educativa**
								contemporáneos	tarot predictivo o adivinatorio	Formación a nivel internacional
	NUEVO[5] 51612 Practicante de otras Mancias	51612 - Practicante de otras Mancias	Nivel de competencias 2 Nivel de MNC 4	Interpretan	Media	La brecha se evidencia en la escasez de profesionales. La oferta formativa es muy informal,	La formación disponible carece de una fundamentación teórica sólida,	Los saberes de las Mancias no se articulan con los desafíos contemporáneos ni con las herramientas de gestión profesional	La prospectiva para estos practicantes está ligada a la necesidad de formalizar y legitimar sus saberes	Cursos. Oferta formativa internacional

Fuente: Equipo PNUD con base en Documento y Matriz MOO (Matriz Organizacional y Ocupacional). Documento con los insumos clave para definir y diseñar las cualificaciones del área de cualificación: servicios personales y a la comunidad. SEPC (Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo, 2025)

Tabla 26. Matriz de insumos para hipótesis de perfiles. Limpieza y Mantenimiento

INSUMOS PARA HIPOTESIS DE PERFIL - LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO										
			Variables de Afinidad			Brechas				
Área Ocupacional	**Ocupaciones**	**Hipótesis de perfil**	**Procesos/ Nivel del MNC**	**Funciones**	**Autonomía y Responsabilidad**	**Cantidad**	**Calidad**	**Pertinencia**	**Prospectiva**	**Oferta educativa**
AO1. Área de dirección	**11200** Directores y gerentes generales **12191** Directores y gerentes de limpieza y mantenimiento **14399** Otros gerentes y administradores de servicios no clasificados en otras ocupaciones	Director de servicios de limpieza y mantenimiento	Nivel de competencia 4 Nivel del MNC 6 Pregrado, postgrado, doctorado y/o postdoctorado	Planean Dirigen	Alta	Sin datos	Sin datos	Sin datos	Sin datos	Hay oferta de educación superior

[5] Se propone este Código nuevo al DANE

INSUMOS PARA HIPOTESIS DE PERFIL - LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO										
			Variables de Afinidad			Brechas				
Área Ocupacional	Ocupaciones	Hipótesis de perfil	Procesos/ Nivel del MNC	Funciones	Autonomía y Responsabilidad	Cantidad	Calidad	Pertinencia	Prospectiva	Oferta educativa
	21640 Planificadores urbanos, regionales y de tránsito 21634 Diseñador de servicios	Diseñador y planificador de servicios de limpieza y mantenimiento	Nivel de competencia 4 Nivel del MNC 6 Pregrado, postgrado, doctorado y/o postdoctorado	Diseñan, desarrollan e implementan políticas y planes	Alta	Sin datos	Sin datos	Sin datos	Sin datos	Hay oferta de educación superior
AO2. Área de limpieza de interiores	51510 Supervisores de mantenimiento y limpieza en oficinas, hoteles y otros establecimientos 51520 Ecónomos y mayordomos domésticos 51530 Conserjes y afines	Coordinador/a Operativo/a de Servicios de Limpieza y Mantenimiento	Nivel de competencia 3 Nivel del MNC 5 Formación técnica, tecnológica,	Supervisan, coordinan y controlan	Moderada	Sin datos	Sin datos	Sin datos	Sin datos	Hay oferta de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, relacionada con sus funciones. Hay oferta internacional
	91110 Personal de servicio doméstico 91120 Aseadores de oficinas, hoteles y otros establecimientos	Operador/a de Aseo y Asistencia de servicios domésticos y de Interiores	Nivel de competencia 1 Nivel del MNC 1 Técnico Laboral Nivel 1-Básica primaria	Realizan diversas tareas de limpieza con el fin de mantener limpias y ordenadas las áreas	Baja	Sin datos	Sin datos	Sin datos	Sin datos	Hay oferta de educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, relacionada con sus funciones Hay oferta internacional
AO3. Área de limpieza de exteriores	71330 Limpiadores de fachadas y deshollinadores 71310 Pintores y empapeladores 91230 Limpiadores de ventanas y vitrinas	Operador/a de Limpieza y Acabados de Fachadas y Exteriores	Nivel de competencia 2 Nivel del MNC 3 Técnico Labora 3	Lavan y limpian los exteriores de edificaciones,	Moderada -	Sin datos	Sin datos	Sin datos	Sin datos	Hay oferta de educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, relacionada con sus funciones Hay oferta internacional
A04. Área de lavado	81570 Operadores de máquinas de lavandería 91210 Lavanderos y planchadores manuales	Operador/a de Lavandería y Planchado	Nivel de competencia 2 Nivel del MNC 2 Técnico Laboral 2	Operan y supervisan máquinas de lavado, limpieza. lavan, planchan y almidonan	Baja	Sin datos	Sin datos	Sin datos	Sin datos	No hay oferta educativa

INSUMOS PARA HIPOTESIS DE PERFIL - LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO										
			Variables de Afinidad			Brechas				
Área Ocupacional	**Ocupaciones**	**Hipótesis de perfil**	**Procesos/ Nivel del MNC**	**Funciones**	**Autonomía y Responsabilidad**	**Cantidad**	**Calidad**	**Pertinencia**	**Prospectiva**	**Oferta educativa**
	91290 Otro personal de limpieza no clasificados en otras ocupaciones 91220 Lavadores de vehículos	Operador/a de Lavado de Superficies y Vehículos	Nivel de competencia 1 Nivel del MNC 1 Técnico Labora 1	Lavan, aspiran, enceran y pulen el exterior y el interior de los vehículos	Baja	Sin datos	Sin datos	Sin datos	Sin datos	No hay oferta educativa
A05. Área de reciclados	96120)Clasificadores de desechos 96110 Recolectores de basura y material reciclable	Operador/a de Clasificación y Reciclado de Residuo	Nivel de competencia 1 Nivel del MNC 1 Técnico Labora 1	Recogen elementos que se pueden reutilizar o aprovechar	Baja	Sin datos	Sin datos	Sin datos	Sin datos	No hay oferta educativa
A06. Área de mantenimiento de jardinería	61132 Trabajadores agrícolas calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines 75440 Fumigadores y otros controladores de plagas y malas hierba	Operador/a de Jardinería y Control Ambiental	Nivel de competencia 2 Nivel del MNC 4	Preparan terrenos, Ponen trampas o usan productos químicos para erradicar plagas	Moderada	Sin datos	Sin datos	Sin datos	Sin datos	Hay oferta de educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, relacionada con sus funciones Hay oferta internacional
A07. Área de mantenimiento de espacios y obras públicas	93121 Obreros y peones de obras públicas y mantenimiento 96130 Ayudantes y operarios de barrido y limpieza de vías y áreas públicas	Operador/a de Mantenimiento y Aseo de Espacios y Obras Públicas	Nivel de competencia 1 Nivel del MNC 1 Técnico Laboral 1	Realizan funciones rutinarias y sencillas relacionadas con trabajos de construcción y mantenimiento de obras públicas t	Baja	Sin datos	Sin datos	Sin datos	Sin datos	Hay oferta de educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, relacionada con sus funciones Hay oferta internacional
	96110 Recolectores de basura y material reciclable	Operador/a de Recolección y Limpieza de Espacios y Obras Públicas	Nivel de competencia 1 Nivel del MNC 1 Técnico Laboral 1	Realizan actividades de recolección, recuperación, clasificación y transformación de residuos sólidos	Baja	Sin datos	Sin datos	Sin datos	Sin datos	No hay oferta educativa

Fuente: Equipo PNUD con base en Documento y Matriz MOO (Matriz Organizacional y Ocupacional). Documento con los insumos clave para definir y diseñar las cualificaciones del área de cualificación: servicios personales y a la comunidad. SEPC (Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo, 2025)

Tabla 27. Matriz de insumos para hipótesis de perfiles. Servicios funerarios

INSUMOS PARA HIPOTESIS DE PERFIL - SERVICIOS FUNERARIOS										
			Variables de Afinidad			Brechas				
Área Ocupacional	**Ocupaciones**	**Hipótesis de Perfil**	**Procesos /Nivel del MNC**	**Funciones**	**Autonomía y Responsabilidad**	**Cantidad**	**Calidad**	**Pertinencia**	**Prospectiva**	**Oferta educativa**
AO1. Área de Dirección.	11200 directores y gerentes generales 12199 directores y gerentes de administración y servicios no clasificados en otras ocupaciones 14399 otros gerentes y administradores de servicios no clasificados en otras ocupaciones	Dirección de servicios funerarios	Nivel 6 del MNC Nivel 4 en CUOC Especialización universitaria	Planean /Dirigen/ Orientan	Alta	Sin información	Sin información	Sin información	Sin información	Hay oferta de educación superior e internacional
	21634 diseñadores de servicios 24210 profesionales y analistas de gestión y organización	Dirección de Diseño y Análisis de Servicios Funerarios	Nivel 6 del MNC Nivel 4 en CUOC Especialización universitaria	Diseñan, desarrollan e implementan políticas y /gestionan planes	Alta	Sin información	Sin información	Sin información	Sin información	Hay oferta de educación superior e internacional
AO2. Área de Operación.	51632 coordinadores de servicios funerarios 42220 empleados de centros de llamadas	Coordinación de Servicios Funerarios	Nivel 4 del MNC Nivel 2 de CUOC TL4	Aplica conocimientos generales, Ejecuta procedimientos conocidos, autonomía relativa, organiza y orienta actividades de otros bajo lineamientos generales	Moderada	inexistencia de programas educativos bajo número de personas interesadas en el cargo	Déficit en competencias técnicas y transversales:	No es posible identificar la existencia o inexistencia de esta brecha dada la ausencia de oferta educativa.	No es posible identificar la existencia o inexistencia de esta brecha dada la ausencia de oferta educativa.	No hay oferta
	51633 personal de servicios funerarios	Apoyo a Servicios Funerarios	Nivel 4 del MNC Nivel 2 de CUOC TL4	Aplica conocimientos generales, Ejecuta procedimientos conocidos, autonomía relativa, organiza y orienta actividade	Moderada	Se evidencia brecha dado que existe pocos programas formativos en el territori	Brechas en competencias técnicas y transversales	Se evidencia brecha por la limitada oferta de programas formativos existentes	No se identifica información relevante	Hay oferta de ETDH y oferta internacional

INSUMOS PARA HIPOTESIS DE PERFIL - SERVICIOS FUNERARIOS										
			Variables de Afinidad			Brechas				
Área Ocupacional	Ocupaciones	Hipótesis de Perfil	Procesos /Nivel del MNC	Funciones	Autonomía y Responsabilidad	Cantidad	Calidad	Pertinencia	Prospectiva	Oferta educativa
				s de otros bajo lineamientos generales		o nacional				
	51631 Tanatopractores	Tanatopractores	Nivel 4 del MNC Nivel 2 de CUOC TL4	Aplica conocimientos generales, Ejecuta procedimientos conocidos, autonomía relativa, organiza y orienta actividades de otros bajo lineamientos generales	Moderada	Se evidencia brecha por limitada oferta de programas técnicos o laborales	Brechas en competencias técnicas y transversales	Se evidencia limitada adecuación de los contenidos formativos a las necesidades del sector funerario	Se evidencia baja capacidad de anticipación debido a la falta de actualización de programas	Hay oferta de ETDH y oferta internacional
	31322 operadores de incineradores, de hornos crematorios y de rellenos sanitarios	Operador/a de Horno Crematorio	Nivel 5 del MNC Nivel 3 de CUOC Técnico/tecnólogo	Gestiona procesos, Coordina equipos y recursos, Innova en procedimientos y proponer mejoras, asegurar calidad, seguridad y sostenibilidad.	Alta/media	Sin información	Sin información	Sin información	Sin información	Hay oferta
	93122 obreros y operarios de cementerios	Operador/a de Cementerio	Nivel 1 del MNC Nivel 1 en CUOC TL1	Ejecutar tareas simples y rutinarias bajo supervisión, aplicar conocimientos elementales en actividades básicas, sigue instrucciones, colabora en tareas sencillas.	Baja	Déficit de oferta de programas de ETDH	éficit en competencias técnicas y transversales	Baja capacidad de atracción y retención de capital humano – Alta rotación:	Se evidencia brecha debido a la falta de programas de formación	No hay oferta nacional

Fuente: Equipo PNUD con base en Documento y Matriz MOO (Matriz Organizacional y Ocupacional). Documento con los insumos clave para definir y diseñar las cualificaciones del área de cualificación: servicios personales y a la comunidad. SEPC (Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo, 2025)

Tabla 28. Matriz de insumos para hipótesis de perfiles. Cuidado de animales de compañía

INSUMOS PARA HIPOTESIS DE PERFIL - ANIMALES DE COMPAÑÍA										
			Variables de Afinidad			Brechas				
Área Ocupacional	**Ocupaciones**	**Hipótesis de Perfil**	**Procesos/ Nivel del MNC**	**Funciones**	**Autonomía y Responsabilidad**	**Cantidad**	**Calidad**	**Pertinencia**	**Prospectiva**	**Oferta educativa**
AO1. Área de Dirección y Administración	12199 Directores y Gerentes de administración y servicios no clasificados en otras ocupaciones	Directores de empresas de animales de compañía	Nivel 6 del MNC Nivel 4en CUOC Especialización Universitaria	Planean /Dirigen/ Orientan	Alta	No se evidenciaron brechas	No se evidenciaron brechas	No se evidenciaron brechas	Requiera conocimientos no solo en términos de administración de empresas, sino también en tendencias del sector, bienestar animal y normatividad vigente.	
		Diseñador de servicios de cuidado de animales de compañía	Nivel 6 del MNC Nivel 4en CUOC Especialización Universitaria	Diseñan, desarrollan e implementan políticas y /gestionan planes	Alta	No se evidenciaron brechas	No se evidenciaron brechas	No se evidenciaron brechas	Se requiere con conocimientos especializados en bienestar animal y normatividad vigente	Existe amplia oferta de programas universitarios y de postgrado a nivel nacional
AO2. Área de Cuidado y Bienestar Animal	51640. Cuidadores de animales	Cuidadores de animales de compañía	Nivel 4 del MNC Nivel 2 en CUOC	Aplican conocimientos, Ejecutan procedimientos organiza y orienta actividades de otros bajo lineamientos generales	Moderada	Poca cantidad de programas de formación técnica; baja capacidad de atracción y retención de capital humano;alta rotación del personal	Pocas competencias técnicas y competencias transversales.	limitación de la oferta formativa, desconexión entre las y la oferta educativa; servicio prestado por personas que no tienen la experticia requerida.	Existen programas de ETDH en cuidado animal y auxiliares de veterinaria. Existen cursos de formación informal y FPI.	Existe oferta
	51640. 029 Paseador canino	Paseador canino	Nivel 4 del MNC Nivel 2 en CUOC	Aplican conocimientos, Ejecutan procedimientos organiza y orienta actividades de otros bajo lineamientos generales	Moderada	Poca cantidad de programas de formación técnica; baja capacidad de atracción y retención de capital humano; alta rotación del personal	Pocas competencias técnicas y competencias transversales.	limitación de la oferta formativa, desconexión entre las y la oferta educativa; servicio prestado por personas que no tienen la experti	Existen programas de ETDH en cuidado animal y auxiliares de veterinaria. Existen cursos de formación informal y FPI.	Existe oferta

INSUMOS PARA HIPOTESIS DE PERFIL - ANIMALES DE COMPAÑÍA										
			Variables de Afinidad			Brechas				
Área Ocupacional	Ocupaciones	Hipótesis de Perfil	Procesos/ Nivel del MNC	Funciones	Autonomía y Responsabilidad	Cantidad	Calidad	Pertinencia	Prospectiva	Oferta educativa
								a requerida.		
AO3. Área de Educación, Adiestramiento y Estética	51640001 Adiestrador	Experto en manejo y adiestramiento funcional de animales de compañía	Nivel 4 del MNC Nivel 2 en CUOC	Aplican conocimientos, Ejecutan procedimientos organiza y orienta actividades de otros bajo lineamientos generales	Moderada	Déficit de demanda por una baja cantidad de aspirantes; baja capacidad de atracción y retención; alta rotación	Brecha en temas de conocimientos legales, de comercialización y gestión del tiempo.	limitación de la oferta; servicio prestado por personas que no tienen la experticia	Deberán tener en cuenta a criterios de bienestar animal, ajustes de acuerdo con los nuevos lineamientos de política pública, normatividad vigente y tendencias de la familia multi especie	Existe oferta actual de cursos, diplomados o certificaciones
	51640.027 Estilista de mascotas	Estilista de animales de compañía	Nivel 4 del MNC Nivel 2 en CUOC	Aplican conocimientos, Ejecutan procedimientos organiza y orienta actividades de otros bajo lineamientos generales	Moderada	Déficit de demanda por una baja cantidad de aspirantes; baja capacidad de atracción y retención; alta rotación	Brecha en temas de conocimientos legales, de comercialización y gestión del tiempo.	limitación de la oferta; servicio prestado por personas que no tienen la experticia	Deberán tener en cuenta a criterios de bienestar animal, ajustes de acuerdo con los nuevos lineamientos de política pública, normatividad vigente y tendencias de la familia multi especie	Hay poca oferta de ETDH y oferta educativa informal

Fuente: Equipo PNUD con base en Documento y Matriz MOO (Matriz Organizacional y Ocupacional). Documento con los insumos clave para definir y diseñar las cualificaciones del área de cualificación: servicios personales y a la comunidad. SEPC (Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo, 2025)

Tabla 29. matriz de insumos para hipótesis de perfiles. Belleza y asesoría de imagen

INSUMOS PARA HIPOTESIS DE PERFIL - BELLEZA Y ASESORIA DE IMAGEN										
			Variables de Afinidad			Brechas				
Área Ocupacional	Ocupaciones	Hipótesis de Perfil	Procesos/Nivel del MNC	Funciones	Autonomía y Responsabilidad	Cantidad	Calidad	Pertinencia	Prospectiva	Oferta educativa
AO1. Área de Dirección	12199 Directores y Gerentes de administración y servicios no clasificados en otras ocupaciones	Administración de establecimientos de belleza	Nivel 6 del MNC Nivel 4en CUOC Especialización Universitaria	Planean /Dirigen/Orientan	Alta	No se identificaron en la investigación del Marco Nacional de Cualificaciones	No se identificaron en la investigación del Marco Nacional de Cualificaciones	No se identificaron en la investigación del Marco Nacional de Cualificaciones	Fomentar servicios personalizados que generen bienestar para el usuario	Existe amplia oferta de programas universitarios y de postgrado a nivel nacional

INSUMOS PARA HIPOTESIS DE PERFIL - BELLEZA Y ASESORIA DE IMAGEN										
			Variables de Afinidad			Brechas				
Área Ocupacional	**Ocupaciones**	**Hipótesis de Perfil**	**Procesos/Nivel del MNC**	**Funciones**	**Autonomía y Responsabilidad**	**Cantidad**	**Calidad**	**Pertinencia**	**Prospectiva**	**Oferta educativa**
		Diseñador de Servicios de Belleza y Afines	Nivel 6 del MNC Nivel 4en CUOC Especialización Universitaria	Diseñan, desarrollan e implementan políticas y /gestionan planes	Alta	No se identificaron en la investigación del Marco Nacional de Cualificaciones	No se identificaron en la investigación del Marco Nacional de Cualificaciones	No se identificaron en la investigación del Marco Nacional de Cualificaciones	Fomentar servicios personalizados que generen bienestar para el usuario	Existe amplia oferta de programas universitarios y de postgrado a nivel nacional
AO2. Área de Belleza, Asesoría de Imagen y Moda.	51410. Peluqueros	Barbero	Nivel 4 del MNC Nivel 2 en CUOC	Aplican conocimientos, Ejecutan procedimientos organiza y orienta actividades de otros bajo lineamientos generales	Moderada	No se identificaron en la investigación del Marco Nacional de Cualificaciones	No se identificaron en la investigación del Marco Nacional de Cualificaciones	No se identificaron en la investigación del Marco Nacional de Cualificaciones	Tendencia por una mayor preocupación por los servicios estéticos y de belleza por parte de los hombres	Existen programas de formación ETDH (Técnicos Laboral), FPI y educación informal
	51410. Peluqueros	Peluquero y estilista	Nivel 4 del MNC Nivel 2 en CUOC	Aplican conocimientos, Ejecutan procedimientos organiza y orienta actividades de otros bajo lineamientos generales	Moderada	Brecha de cantidad, especialmente por la alta rotación del personal	Brechas en competencias técnicas y blandas	Desajustes entre los currículos ofertados	Tendencia encaminada a la personalización de los servicios y generación de bienestar para el usuario	Existen programas de formación ETDH (Técnicos Laboral), FPI y educación informal
	51421. Manicuristas y pedicuristas	Manicuristas y Pedicuristas	Nivel 4 del MNC Nivel 2 en CUOC	Aplican conocimientos, Ejecutan procedimientos organiza y orienta actividades de otros bajo lineamientos generales	Moderada	Déficit de demanda de programas de formación; alta rotación	Brecha en competencias técnicas relacionadas con el manejo de biosegurid ad, uso de equipos especializados y tratamientos para el cuidado estético de manos y pie	Desarticulación entre los contenidos formativos y las necesidades reales del mercado	Tendencias por la hiperpersonalización de servicios de belleza y la generación de bienestar	Existen programas de formación ETDH (Técnicos Laboral), FPI y educación informal
	51423. Maquillador	Maquillador social	Nivel 4 del MNC Nivel 2 en CUOC	Aplican conocimientos, Ejecutan procedimientos organiza y orienta actividades de otros bajo lineamientos generales	Moderada	No se identificaron en la investigación del Marco Nacional de Cualificaciones	No se identificaron en la investigación del Marco Nacional de Cualificaciones	No se identificaron en la investigación del Marco Nacional de Cualificaciones	Tendencia a la hiperpersonalización de servicios de belleza y la generación de bienestar	Oferta ETDH y principalmente cursos de formación informal
	51424 Asesores de imagen	Asesor de imagen	Nivel 4 del MNC Nivel 2 en CUOC	Aplican conocimientos, Ejecutan procedimientos	Moderada	Brecha de cantidad de oferta educativa. También Brecha en el	No se identificaron	Sin información	Tendencias en temas de bienestar y personalización de los servicios	Oferta ETDH y principalmente cursos de

INSUMOS PARA HIPOTESIS DE PERFIL - BELLEZA Y ASESORIA DE IMAGEN										
			Variables de Afinidad			Brechas				
Área Ocupacional	Ocupaciones	Hipótesis de Perfil	Procesos/Nivel del MNC	Funciones	Autonomía y Responsabilidad	Cantidad	Calidad	Pertinencia	Prospectiva	Oferta educativa
				organiza y orienta actividades de otros bajo lineamientos generales		número de personas interesadas en el perfil ocupacional.				formación informal.
AO3. Área de Estética y Bienestar Corporal.	51422. Cosmetólogos esteticistas 51429.004 Auxiliar de spa	Cosmetólogo y Esteticista Integral	Nivel 4 del MNC Nivel 2 en CUOC	Aplican conocimientos, Ejecutan procedimientos organiza y orienta actividades de otros bajo lineamientos generales	Moderada	Baja capacidad de atracción y retención Alta demanda	Brechas en competencias técnicas y transversales	Desarticulación entre los programas formativos y demandas del mercado	Tendencias relacionadas con el bienestar y personalización de los servicios; inclusión de ayudas tecnológicas	Existen programas de formación ETDH (Técnicos Laboral), FPI y educación informal

Fuente: Equipo PNUD con base en Documento y Matriz MOO (Matriz Organizacional y Ocupacional). Documento con los insumos clave para definir y diseñar las cualificaciones del área de cualificación: servicios personales y a la comunidad. SEPC (Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo, 2025)

Tabla 30. Matriz de insumos para hipótesis de perfiles. Cuidado y asistencia de personas

INSUMOS PARA HIPOTESIS DE PERFIL - CUIDADO Y ASISTENCIA DE PERSONAS										
			Variables de Afinidad			Brechas				
Área Ocupacional	Ocupaciones	Hipótesis de Perfil	Procesos /Nivel del MNC	Funciones	Autonomía y Responsabilidad	Cantidad	Calidad	Pertinencia	Prospectiva	Oferta educativa
AO 1 Dirección	11200 directores y gerentes generales 13410 directores y gerentes de servicios de cuidados infantiles	Director de cuidado infantil	Nivel 6 del MNC Nivel 4 de CUOC Nivel de formación: especialización universitaria	Planean /Dirigen/ Orientan	Alta	No se evidenciaron brechas	No se evidenciaron brechas	No se evidenciaron brechas	Cargo que acoge tendencias del sector	Hay oferta
	13430 directores y gerentes de atención a personas mayores	Director de atención a personas mayores	Nivel 6 del MNC Nivel 4 de CUOC Nivel de formación: especialización universitaria	Planean /Dirigen/ Orientan	Alta	No se evidenciaron brechas	No se evidenciaron brechas	No se evidenciaron brechas	Cargo que acoge tendencias del sector	
	13440 directores y gerentes de servicios de bienestar social comunitario y correccional	Director de bienestar social y comunitario	Nivel 6 del MNC Nivel 4 de CUOC Nivel de formación: especialización	Planean /Dirigen/ Orientan	Alta	No se evidenciaron brechas	No se evidenciaron brechas	No se evidenciaron brechas	Cargo que acoge tendencias del sector	

INSUMOS PARA HIPOTESIS DE PERFIL - CUIDADO Y ASISTENCIA DE PERSONAS										
			Variables de Afinidad			Brechas				
Área Ocupacional	**Ocupaciones**	**Hipótesis de Perfil**	**Procesos /Nivel del MNC**	**Funciones**	**Autonomía y Responsabilidad**	**Cantidad**	**Calidad**	**Pertinencia**	**Prospectiva**	**Oferta educativa**
	11140 dirigente de organizaciones con un interés específico		universitaria							
	21634 diseñadores de servicios	Director de servicios de cuidado de personas	Nivel 6 del MNC Nivel 4 de CUOC Nivel de formación: especialización universitaria	Diseñan, desarrollan e implementan políticas y /gestionan planes	Alta	No se evidenciaron brechas	No se evidencian on brechas	No se evidencian on brechas	Cargo que acoge tendencias del sector	
AO 2 Apoyo funcional y promoción de la autonomía	26433 interprete lenguas de señas 26434 Guía e interprete	Intérpretes de lenguas de señas	Nivel 6 del MNC Nivel 4 de CUOC Nivel de formación: especialización universitaria	Diseñan, Diseñan, desarrollan e implementan políticas y /gestionan planes	Alta	No se evidenciaron brechas	No se evidencian on brechas	No se evidencian on brechas	Cargo que acoge tendencias del sector	
	42299.004 Auxiliar social comunidad terapéutica	Auxiliar de apoyo personal y comunitario	Nivel 4 del MNC Nivel 2 de CUOC Nivel de formación: TL4	Aplica conocimientos generales, Ejecuta procedimientos conocidos, autonomía relativa, organiza y orienta actividades de otros bajo lineamientos generales	Media	No se evidenciaron brechas	No se evidencian on brechas	No se evidencian on brechas	Cargo que acoge tendencias del sector	
AO 3 Apoyo Social y Rehabilitación **(Trabajo Social y Comunitario)**	26320.004 Consultor de programas de rehabilitación social 26340.008 Psicólogo de servicios 26351.011 consejero en problemas de adicción	Profesional de apoyo psicosocial y comunitario	Nivel 6 del MNC Nivel 4 de CUOC Nivel de formación: especialización universitaria	Diseñan, desarrollan e implementan políticas /gestionan planes	Alta	No se evidenciaron brechas	No se evidencian on brechas	No se evidencian on brechas	Cargo que acoge tendencias del sector	
	26351.044	Trabajador social comunitario	Nivel 6 del MNC	Diseñan, desarrollan e	Alta	No se evidenc	No se evidenciar	No se evidenciar	Cargo que acoge	

INSUMOS PARA HIPOTESIS DE PERFIL - CUIDADO Y ASISTENCIA DE PERSONAS										
			Variables de Afinidad			Brechas				
Área Ocupacional	Ocupaciones	Hipótesis de Perfil	Procesos /Nivel del MNC	Funciones	Autonomía y Responsabilidad	Cantidad	Calidad	Pertinencia	Prospectiva	Oferta educativa
	Trabajador social profesional 26351.045 Trabajador social profesional de prevención de la delincuencia		Nivel 4 de CUOC Nivel de formación: especialización universitaria	implementan políticas /gestionan planes		iaron brechas	on brechas	on brechas	tendencias del sector	
	34120. Trabajadores y asistentes sociales y comunitarios	Asistente de servicio social y comunitario	Nivel 5 del MNC Nivel 3 de CUOC Nivel de formación: Técnico profesional	Administran, ejecutan y hacen seguimiento a programas y acciones de asistencia social y servicios comunitarios	Media	No se evidenciaron brechas	No se evidenciaron brechas	No se evidenciaron brechas	Cargo que acoge tendencias del sector	
AO 4 Apoyo psicológico y terapéutico a beneficiarios y familias. (Psicólogos y Terapeutas de familia)	26351.012 consejero infantil y juvenil 26351.024 Organizador de servicios de asistencia a la mujer 26351.034 Terapeuta de familia 26351.040 Trabajador social consultor de familia	Consejeros terapéuticos de familias	Nivel 6 del MNC Nivel 4 de CUOC Nivel de formación: especialización universitaria	Diseñan, desarrollan e implementan políticas /gestionan planes	Alta	No se evidenciaron brechas	No se evidenciaron brechas	No se evidenciaron brechas	Cargo que acoge tendencias del sector	
	42299.005 Auxiliar social de protección a la familia 42299.006 Auxiliar social de protección de la infancia y la adolescencia	Auxiliar de protección a la familia	Nivel 4 del MNC Nivel 2 de CUOC Nivel de formación: TL4	Aplica conocimientos generales, Ejecuta procedimientos conocidos, autonomía relativa, organiza y orienta actividades de otros bajo lineamientos generales	Media	No se evidenciaron brechas	No se evidenciaron brechas	No se evidenciaron brechas	Cargo que acoge tendencias del sector	

INSUMOS PARA HIPOTESIS DE PERFIL - CUIDADO Y ASISTENCIA DE PERSONAS										
			Variables de Afinidad			Brechas				
Área Ocupacional	**Ocupaciones**	**Hipótesis de Perfil**	**Procesos /Nivel del MNC**	**Funciones**	**Autonomía y Responsabilidad**	**Cantidad**	**Calidad**	**Pertinencia**	**Prospectiva**	**Oferta educativa**
AO 5 Apoyo en actividades básicas de cuidado y asistencia de personas (alimentación, higiene, movilidad y otros) Área trabajada por Min trabajo a excepción del código	53110. Cuidadores de niños 53110.014. Monitor de transporte escolar	Monitor de transporte escolar	Nivel 4 del MNC Nivel 2 de CUOC Nivel de formación : TL4	Aplica conocimientos generales , Ejecuta procedimientos conocidos , autonomía relativa, organiza y orienta actividades de otros bajo lineamientos generales	Media	No se evidenciaron brechas	No se evidenciaron brechas	No se evidenciaron brechas	Cargo que acoge tendencias del sector	
	Área trabajada por Ministerio de Trabajo 53110.006.Cuidado de niños 53110.013. Atención a primera infancia 53220.014. Asistencia a personas con discapacidad 53220.014. Cuidado de personas con discapacidad 53220.015Cuidado de personas mayores. **El Ministerio de Trabajo NO desarrolló Cualificaciones para la Ocupación 53110.014. Monitor de transporte escolaridad**									
AO 6 Apoyo logístico y de alojamiento asistido (Funcionamiento, orden y mantenimiento)	Área trabajada por el Ministerio de trabajo 51520.Supervisión de Servicios de Aseo y Domésticos **91110.001. Higienización de superficies. Aseador (Nivel 3 del MNC)[6]** 9110.015 Trabajo doméstico (Nivel 2 del MNC)									

Fuente: Equipo PNUD con base en Documento y Matriz MOO (Matriz Organizacional y Ocupacional). Documento con los insumos clave para definir y diseñar las cualificaciones del área de cualificación: servicios personales y a la comunidad. SEPC (Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo, 2025)

[6] Se hace notar que un código 91110 tiene en CUOC, el nivel más bajo de competencias, Nivel 1. Son ocupaciones que desarrollan labores simples y rutinarias, sin nivel de autonomía y poca responsabilidad. Su correlativa es Nivel 1 del MNC, máximo 2, si se compara con los Descriptores del MNC. La propuesta del Ministerio de Trabajo lo eleva a Nivel 5 del MNC, es decir a nivel de Tecnico/Tecnologo. Se sugiere revisar la propuesta de Mintrabajo

2.5. Matriz 4 – Hipótesis de perfiles.

La hipótesis de perfil es el "conjunto de ocupaciones y denominaciones que tienen coincidencia en las competencias, en la complejidad del desempeño y en los técnicas y modos operativos desarrollados. Se plantea teniendo en cuenta la similitud de los conocimientos, habilidades y destrezas requeridas para el desempeño en los diferentes ámbitos de aplicación" (Ministerio de Educación Nacional, 2023).

Para el diligenciamiento de la matriz 4 – Hipótesis de perfiles del AC SEPC se toma de referente el modelo presentado por el Ministerio de Educación Nacional en el documento Ruta metodológica para el diseño de cualificaciones Etapa C.

Tabla 31. Matriz 4. Hipótesis de perfiles del área de cualificación

Áreas Ocupacionales	Ocupaciones	Hipótesis de perfiles
Nombre AO_1	XXXX - 1 XXXX - 2 XXXX - 3 XXXX - 4 XXXX - 5	**XXXX - 1** **XXXX - 2** **XXXX - 3** **XXXX - 4** **XXXX - 5**
Nombre AO_2		
Nombre AO_3		
Nombre AO_4		

Fuente: (Ministero de Educación Nacional, 2023).

El diligenciamiento de la matriz 4 - Hipótesis de perfiles del AC SEPC relaciona las áreas ocupacionales de cada subsector, su propósito u objetivo, las ocupaciones CUOC y las hipótesis de perfiles, resultantes de la matriz 3 de insumos claves que se presentó en el apartado anterior. En la tabla siguiente se presentan las 50 hipótesis de perfil identificadas para todo el sector del AC-SEPC

Tabla 32. Matriz 4. Hipótesis de perfiles del AC-SEPC. Astrología y Mancias.

HIPÓTESIS DE PERFIL -ASTROLOGÍA Y MANCIAS							
Área Ocupacional	**Ocupaciones (5 dígitos)**	**Denominaciones Ocupacionales**	**Hipótesis de Perfil**	**No. de perfil**	**Nivel del MNC**	**Cualificación propuesta**	**Total, por AO**
AO1 Dirección y sostenibilidad estratégica	12199 Directores y gerentes de administración y servicios no clasificados en otras ocupaciones	12199.012. Gerente de otros servicios administrativos 12199.013. Gerente servicios administrativos 12199.017.jefe servicios administrativos	12199 Director Servicios de Astrología y Mancias	1	6 Especialización Universitaria	Dirección de servicios de Astrología y Mancias	**3**
	21634 diseñador de Servicios	21634.006. Diseñador de experiencias 21634.007. Diseñador de experiencias de servicio 21634.014. Gestor de la innovación en el negocio y el servicio					
	12220 Director de relaciones públicas	12220.017. Jefe de departamento de relaciones públicas públicas 12220.022. Jefe publicidad 12220.023. Jefe de relaciones	12220 Director de relaciones públicas y comunicaciones en Astrología y Mancias	2	6 Especialización Universitaria	Dirección de relaciones públicas y comunicaciones en Astrología y Mancias	
	24320 profesionales de relaciones públicas y comunicaciones	24320.020.Profesional de relaciones públicas 24320.021. Profesional en relaciones públicas y comunicaciones					
	24312 Administradores de comunidades virtuales	24312.001. Administrador de comunidades virtuales 24312.002. Administrador de contenidos 24312.004. Administrador de redes sociales 24312.007. Community manager 24312.016. Jefe de contenidos virtuales 24312.017. Jefe de redes sociales	26410 Profesionales productores de contenidos simbólicos y esotéricos	3	6 Especialización Universitaria	Producción de contenidos simbólicos y esotéricos	
	26410 Escritores, correctores y otros profesionales afines	26410.005. Autor de libros 26410.030. Escritor creativo 26410.041. Escritor de medios interactivos 26410.065. Redactor de textos para medios interactivos					
AO2 Área de servicios simbólicos y posicionamiento	51610) Astrologo	51610. Astrologo/a NUEVAS: 51610.001 Astrólogo/a General 51610.002 Astrólogo/a Psicológico/a 51610.003 Astrólogo/a Mundial 51610.004 Astrólogo/a Médico/a 51610.005 Astrólogo/a Empresarial 51610.006 Docente en Astrología	51610) Astrologo/a	4	Técnico Laboral 4	Astrología	**3**
	NUEVO[7] 51611 Practicante de cartomancia	51611 - Practicante de cartomancia NUEVAS Propuestas: 51611.001 Tarotista	51611 - Practicante de cartomancia	5	Técnico Laboral 4	Cartomancia y sistemas simbólicos combinatorios	

[7] Se propone este codigo nuevo al DANE.

HIPÓTESIS DE PERFIL -ASTROLOGÍA Y MANCIAS							
Área Ocupacional	**Ocupaciones (5 dígitos)**	**Denominaciones Ocupacionales**	**Hipótesis de Perfil**	**No. de perfil**	**Nivel del MNC**	**Cualificación propuesta**	**Total, por AO**
		51611.002 Cartomántico/a de baraja española 51611.003 Lector/a de Tarot Lenormand 51611.004 Lector/a de Oráculos 51611.005 Docente en Cartomancia 51611.006 Numerólogo/a simbólico/a 51611.007 Lector/a de runas 51611.008 Intérprete del I Ching					
	NUEVO[8] 51612 Practicante de otras Mancias	51612 - Practicante de otras Mancias NUEVAS 51612.001 Quiromántico/a 51612.002 Oniromántico/a 51612.003 Lector/a de café o tabaco 51612.004 Intérprete de péndulo o señales intuitivas 51612.007 Facilitador/a de rituales simbólicos 51612.008 Canalizador/a intuitivo/a	51612 - Practicante de otras Mancias	6	Técnico Laboral 4	Práctica de Mancias no Combinatorias	
				6			

Fuente: Equipo PNUD con base en Documento y Matriz MOO (Matriz Organizacional y Ocupacional). Documento con los insumos clave para definir y diseñar las cualificaciones del área de cualificación: servicios personales y a la comunidad. SEPC (Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo, 2025)

Tabla 33. Matriz 4. Hipótesis de perfiles. Limpieza y Mantenimiento

HIPÓTESIS DE PERFIL -LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO							
Área Ocupacional	Ocupaciones (5 dígitos)	Denominaciones Ocupacionales	Hipótesis de Perfil	No. de perfil	Nivel del MNC	Cualificación propuesta	Total, por AO
AO1. Área de dirección	11200 Directores y gerentes generales	11200.010 director general 11200.013 director general de empresa 11200.022 director general de organización de servicio social 11200.030 gerente general	Director de servicios de limpieza y mantenimiento	1	6 Especialización Universitaria	Dirección de operaciones de limpieza y mantenimiento	2
	12191 Directores y gerentes de limpieza y mantenimiento	12191.001 director de departamento de limpieza 12191.002 director de servicios de limpieza 12191.003 gerente mantenimiento					

[8] Se propone este codigo nuevo al DANE

HIPÓTESIS DE PERFIL -LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO							
Área Ocupacional	Ocupaciones (5 dígitos)	Denominaciones Ocupacionales	Hipótesis de Perfil	No. de perfil	Nivel del MNC	Cualificación propuesta	Total, por AO
	14399 Otros gerentes y administradores de servicios no clasificados en otras ocupaciones	14399.010 Gerente servicios de aseo y limpieza					
	21640 Planificadores urbanos, regionales y de tránsito	21640.004Planificador de ciudad 21640.005Planificador de espacios comunitarios 21640.006Planificador de la tierra 21640.007Planificador de parques 21640.010Planificador regional 21640.011Planificador del territorio 21640.012Planificador urbano 21640.013Planificador urbano y regional 21640.015Urbanista planificador del uso del suelo	Diseñador y planificador de servicios de limpieza y mantenimiento	2	6 Especialización Universitaria	Diseñador y planificador de servicios de limpieza y mantenimiento	
	21634 Diseñador de servicios	21634.001 Analista de contextos y tendencias de diseño de servicios 21634.003Desarrollador de planes estratégicos e iniciativas de proyectos 21634.004Desarrollador de portafolios y propuestas de valor 21634.005Diseñador de escenarios futuros de negocios 21634.006Diseñador de experiencias 21634.007Diseñador de experiencias de servicio 21634.017Diseñador de servicios					
AO2. Área de limpieza de interiores	51510 Supervisores de mantenimiento y limpieza en oficinas, hoteles y otros establecimientos	51510.002.Coordinador de aseo externo 51510.003.Coordinador de aseo interno 51510.004.Coordinador de servicios generales 51.510. 006.jefe de aseo 51510.009.jefe de lavandería 51.510. 010.jefe de lavandería hotel 51510.012.jefe servicios generales 51510.013.matrona de servicio de limpieza 51.510. 014.supervisor de aseadores 51.510. 015.supervisor de aseo y mantenimiento 51.510. 016.supervisor de conserjería 51.510. 017.supervisor de empleados de aseo y mantenimiento hotel 51.510.018. Supervisor de empleados de manejo doméstico club	Coordinador/a Operativo/a de Servicios de Limpieza y Mantenimiento	3	5 Técnico Profesional	Coordinación Operativo/a de Servicios de Limpieza y Mantenimiento	2

HIPÓTESIS DE PERFIL -LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO							
Área Ocupacional	Ocupaciones (5 dígitos)	Denominaciones Ocupacionales	Hipótesis de Perfil	No. de perfil	Nivel del MNC	Cualificación propuesta	Total, por AO
		51.510.021. Supervisor de lavandería					
	51520 Ecónomos y mayordomos domésticos	51.520.001. Ama de llaves doméstica 51.520.005. Mayordomo 51.520.004. Jefe de personal de servidumbre 51.520.002. Ecónomo de alimentos y bebidas doméstico 51.520.003. Ecónomo servicio doméstico 51.520. 006.Mayordomo de casa de huéspedes 51.520. 007. Mayordomo doméstico 51.520.006. Mayordomo de casa de huéspedes					
	51530 Conserjes y afines	51.530.001 conserje 51.530.002 conserje de edificio					
	91110 Personal de servicio doméstico	91.110.001 aseador 91.110.002 aseador doméstico 91.110.003 ayudante doméstico 91.110.004 cocinero de servicio doméstico 91.110.005 criado de hogar 91.110.006 doméstico 91.110.007 empleada de servicio doméstico 91.110.008 empleado doméstico interno 91.110.009 empleado interno 91.110.010 empleado de servicio doméstico 91.110.011 limpiador de hogares 91.110.012 limpiador doméstico 91.110.013 mucamo doméstico 91.110.014 sirviente 91.110.015 trabajador doméstico	Operador/a de Aseo y Asistencia de servicios domésticos y de Interiores	4	1 Técnico Laboral Nivel 1	Aseo y asistencia de servicios domésticos y de interiores	
	91120 Aseadores de oficinas, hoteles y otros establecimientos	91.120.001 aseador de equipo industrial 91.120.002 aseador de establecimientos industriales 91.120.003 aseador de fabrica 91.120.004 aseador de hospital 91.120.005 aseador de hotel 91.120.006 aseador de oficina 91.120.008 aseador de sistemas de ventilación 91.120.009 aseador de talleres 91.120.010 aseador especializado					

HIPÓTESIS DE PERFIL -LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO							
Área Ocupacional	Ocupaciones (5 dígitos)	Denominaciones Ocupacionales	Hipótesis de Perfil	No. de perfil	Nivel del MNC	Cualificación propuesta	Total, por AO
		91.120.011 auxiliar aseo 91.120.013 auxiliar de aseo áreas comunes industria petrolera 91.120.016 auxiliar limpieza y sanitización 91.120.017 auxiliar sanitización 91.120.018 auxiliar servicios generales 91.120.019 auxiliar servicios generales aseo y cafetería 91.120.020 ayudante de aseo 91.120.021 ayudante de limpieza y sanitización 91.120.022 ayudante de sanitización 91.120.023 ayudante de servicios generales de aseo y cafetería 91.120.029 camarero industria petrolera 91.120.031 encargado de aseo local 91.120.032 limpiador de oficinas 91.120.037 auxiliar de limpieza y desinfección					
AO3. Área de limpieza de exteriores	71330 Limpiadores de fachadas y deshollinadores	71.330.001 aseador chimeneas 71.330.002 aseador de fachadas 71.330.003. deshollinador 71.330.004. limpiador chimeneas 71.330.005. limpiador de cañón de chimeneas 71.330.006. limpiador de fachadas 71.330.007. limpiador de fachadas con chorro de arena	Operador/a de Limpieza y Acabados de Fachadas y Exteriores	5	3 Técnico Laboral Nivel 3	Operaciones de limpieza y acabado de exteriores	1
	71310 Pintores y empapeladores	71.310.008 pintor de fachadas 71.310.009 pintor de mantenimiento					
	91230 Limpiadores de ventanas y vitrinas	91.230.001 lavador de ventanas 91.230.002 lavador de vitrinas en almacenes 91.230.003 limpiador de ventanas					
A04. Área de lavado	81570 Operadores de máquinas de lavandería	81.570.001. auxiliar de lavandería 81.570.002. clasificador de ropa de lavandería 81.570.003. desmanchador de lavandería 81.570.004. lavador de cortinas a máquina 81.570.005. operador de equipo de lavandería 81.570.006. operador de equipo de limpieza de alfombras 81.570.007. operador de máquina de lavado en seco	Operador/a de Lavandería y Planchado	6	2 Técnico Laboral Nivel 2	Lavandería y planchado	2

HIPÓTESIS DE PERFIL -LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO							
Área Ocupacional	Ocupaciones (5 dígitos)	Denominaciones Ocupacionales	Hipótesis de Perfil	No. de perfil	Nivel del MNC	Cualificación propuesta	Total, por AO
		81.570.009. operador de máquina de lavandería 81.570.010. operador de máquina de limpieza en seco 81.570.011. operador de máquina de planchado de lavandería 81.570.012. operador de máquina de secado de prendas de vestir .					
	91210 Lavanderos y planchadores manuales	91.210.001. almidonador a mano en lavandería 91.210.002. cepillador de ropa a mano en lavandería 91.210.003. empleado lavandería 91.210.004. lavandero 91.210.005. lavandero a mano 91.210.006. lavandero a mano lavandería 91.210.007. limpiador en seco a mano 91.210.008. auxiliar de planchado 91.210.009. planchador 91.210.010. planchador a mano 91.210.011. planchador doméstico 91.210.012. planchador lavandería					
	91290 Otro personal de limpieza no clasificados en otras ocupaciones	91.290.001 houseman 91.290.002 lavador alfombras 91.290.003 lavador de tapicería 91.290.004 limpiador de alfombras 91.290.005 limpiador de cunetas 91.290.006 limpiador de drenaje 91.290.007 limpiador de grafitis 91.290.009 limpiador de torres de refrigeración 91.290.010 limpiador en seco de alfombras 91.290.011 operario de máquinas de agua a presión 91.290.012 auxiliar mantenimiento de piscinas 91.290.013 piscinero	Operador/a de Lavado de Superficies y Vehículos	7	1 Técnico Laboral Nivel 1	Lavado de superficies y vehículos	
	91220 Lavadores de vehículos	91.220.001 aseador de aeronaves 91.220.002 lavador cristales vehículos 91.220.003 lavador de aviones 91.220.004 lavador de barcos 91.220.005 lavador de carros 91.220.006 lavador de vehículos					

HIPÓTESIS DE PERFIL -LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO							
Área Ocupacional	Ocupaciones (5 dígitos)	Denominaciones Ocupacionales	Hipótesis de Perfil	No. de perfil	Nivel del MNC	Cualificación propuesta	Total, por AO
		91.220.007 lavador de vehículos a mano 91.220.008 lavador engrasador de automotores 91.220.009 limpiador de bus 91.220.010 limpiador de vehículos					
AO5. Área de reciclados	96120)Clasificadores de desechos	96.120.001 chatarrero 96.120.002. clasificador de basura 96.120.003. clasificador de desechos 96.120.004. clasificador de reciclaje 96.120.005. comerciante de chatarra 96.120.006. reciclador 96.120.007. seleccionador de reciclaje 96.120.008. selector de residuos	Operador/a de Recolección y Clasificación de Residuos	8	1 Técnico Laboral Nivel 1	Recolección y clasificación de residuos	1
	96110 Recolectores de basura y material reciclable	96110.001 basurero 96110.002 cargador de camión de la basura 96110.003 cartonero reciclador 96110.004 obrero de recolección de desechos 96110.005 obrero recolector de desechos 96110.006 patiero de recolección de desechos de hidrocarburos 96110.007 recolector de basura 96110.008 recolector de material de reciclaje 96110.009 recuperador de oficio					
A06. Área de mantenimiento de jardinería	61132 Trabajadores agrícolas calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines	61.132.002 jardinero 61.132.006 jardinero de parques 61.132.007 jardinero de vivero 61.132.008 jardinero en mantenimiento de áreas verdes y jardines privados 61.132.009 jardinero paisajista 61.132.010 jardinero parque cementerio 61.132.028 trabajador vivero	Operador/a de Jardinería y Control Ambiental	9	4 Técnico Laboral Nivel 4	Labores de jardinería y control ambiental	2
	75440 Fumigadores y otros controladores de plagas y malas hierba	75.440.010 operario de control de plagas 75.440.011 operario de fumigación 75.440.012 operario fumigación vivero					
	92140 Obreros y peones de jardinería y horticultura	92.140.001 auxiliar de jardinería 92.140.002 auxiliar de vivero 92.140.003 ayudante de invernadero 92.140.004 ayudante de jardinería	Auxiliar de jardinería y horticultura	10	1 Técnico Laboral Nivel 1	Jardinería y Horticultura	

HIPÓTESIS DE PERFIL -LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO							
Área Ocupacional	Ocupaciones (5 dígitos)	Denominaciones Ocupacionales	Hipótesis de Perfil	No. de perfil	Nivel del MNC	Cualificación propuesta	Total, por AO
		92.140.005 ayudante de vivero 92.140.006 cortador de césped 92.140.007 cuidador de horticultura 92.140.008. guadañador 92.140.009 obrero de horticultura 92.140.010 obrero de jardinería 92.140.011 obrero de vivero 92.140.012 podador de árboles en jardines 92.140.013 podador prado					
A07. Área de mantenimiento de espacios y obras públicas	93121 Obreros y peones de obras públicas y mantenimiento	93.121.008 cavador de zanjas y acequias 93.121.009 cavero de obras públicas 93.121.010. desbrozador de tierra 93.121.015 obrero de limpieza y recuperación de vías 93.121.016 obrero de mantenimiento de alcantarillas 93.121.017 obrero de mantenimiento de carreteras 93.121.018 obrero de mantenimiento de obras públicas 93.121.019 obrero de mantenimiento de parques 93.121.021 obrero de mantenimiento de vías 93.121.022 obrero de mantenimiento de vías férreas 93.121.024 obrero de obras públicas 93.121.028 peón de excavación de zanjas	Operador/a de Mantenimiento y Aseo de Espacios y Obras Públicas	11	1 Técnico Laboral Nivel 1	Mantenimiento y Aseo de Espacios y Obras Públicas	2
	96130 Ayudantes y operarios de barrido y limpieza de vías y áreas públicas	96.130.001. barrendero 96.130.002. barrendero de áreas públicas 96.130.003. barrendero de calles 96.130.004. barrendero de parques 96.130.005 escobita 96.130.006 escobita barrendero 96.130.007 limpiador de parques 96.130.008. rastrillador de playa 96.130.009 ayudante de mantenimiento de áreas públicas 96.130.012 operario de aseo de áreas públicas 96.130.013 operario de barrido 96.130.014 operario de barrido y limpieza de áreas públicas 96.130.015 operario de barrido y limpieza vial					

HIPÓTESIS DE PERFIL -LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO							
Área Ocupacional	Ocupaciones (5 dígitos)	Denominaciones Ocupacionales	Hipótesis de Perfil	No. de perfil	Nivel del MNC	Cualificación propuesta	Total, por AO
		96.130.016 operario de lavado de áreas públicas 96.130.017 operario de limpieza de alcantarillas 96.130.018 operario de limpieza de áreas públicas					
	96110 Recolectores de basura y material reciclable	96.110.001 basurero 96.110.002 cargador de camión de la basura 96.110.003 cartonero reciclador 96.110.004 obrero de recolección de desechos 96.110.005 obrero recolector de desechos 96.110.006 patiero de recolección de desechos de hidrocarburos 96.110.007 recolector de basura 96.110.008 recolector de material de reciclaje 96.110.009 recuperador de oficio	Operador/a de Recolección y Limpieza de Espacios y Obras Públicas	12	1 Técnico Laboral Nivel 1	Recolección y clasificación de residuos	
				12			

Fuente: Equipo PNUD con base en Documento y Matriz MOO (Matriz Organizacional y Ocupacional). Documento con los insumos clave para definir y diseñar las cualificaciones del área de cualificación: servicios personales y a la comunidad. SEPC (Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo, 2025)

Tabla 34- Matriz 4. Hipótesis de perfiles. Servicios Funerarios

HIPÓTESIS DE PERFIL -SERVICIOS FUNERARIOS							
Área Ocupacional	Ocupaciones (5 dígitos)	Denominaciones Ocupacionales	Hipótesis de Perfil	No. de perfil	Nivel del MNC	Cualificación propuesta	Total, por AO
AO1. Área de Dirección.	11200 directores y gerentes generales	11.200.010 director general 11200.013 director general de empresa 11200.022 director general de organización de servicio social 11200.030 gerente general	12199 Director de servicios funerarios	1	6 Especialización Universitaria	Dirección de servicios funerarios	2
	12199 directores y gerentes de administración y servicios no clasificados en otras ocupaciones	12199.012. gerente de 12199.002 director administrativo 12199.005 director de servicios a empresas 12199.007 director de servicios corporativos					
	14399 otros gerentes y administradores de servicios no clasificados en otras ocupaciones	14399.007 gerente de servicios personales 14399010 gerente servicios de aseo y limpieza					

HIPÓTESIS DE PERFIL -SERVICIOS FUNERARIOS							
Área Ocupacional	Ocupaciones (5 dígitos)	Denominaciones Ocupacionales	Hipótesis de Perfil	No. de perfil	Nivel del MNC	Cualificación propuesta	Total, por AO
	21634 diseñador de servicios	21634.004. desarrollador de portafolios y propuestas de valor 21634.007 diseñador de experiencias de servicio 21634.011 diseñador de servicios para la innovación social 21634.017 diseñador de servicios					
	24210 profesionales y analistas de gestión y organización	24210.001 analista administrativo 24210.002 analista de clima y cultura organizacional 24210.005 analista de cultura organizacional 24210.006 analista de desarrollo organizacional 24210.007 analista de gestión 24210.016 consultor de gestión 24210.019 consultor organizacional 24210.020 especialista en eficiencia empresarial 24210.021 facilitador de calidad 24210.023 profesional de diseño y desarrollo organizacional 24210.025 analista de prospectiva e innovación empresarial		2	6 Especialización Universitaria	Dirección de Diseño y Análisis de Servicios Funerarios	
AO2 Área de Operación	51632 coordinadores de servicios funerarios	51632.001 asesor de servicios funerarios 51632.002. coordinador de funeraria 51632.003. coordinador logístico de servicios funerarios 51632.004. líder de programación funeral 51632.005. organizador de funeral 51632.006. organizador de servicios funerarios 51632.007. supervisor de servicios funerarios	Coordinador de Servicios Funerarios	3	4 Técnico Laboral Nivel 4	Coordinación de Servicios Funerarios	
	42220 empleados de centros de llamadas	42220.001 agente contact center cobranzas 42220.002 agente de call center cobranzas 42220.003 agente de contact center 42220.004 asesor call center 42220.005 asesor contact center 42220.006 auxiliar de centro de llamadas 42220.007 auxiliar de información al cliente centro de llamadas 42220.008 consultor de call center 42220.009. entrenador de centro de contacto 42220.010. entrenador telefónico 42220.011 operador de centro de llamadas 42220.012 operador de conmutador 42220.013. tele operador de línea de ayuda					

HIPÓTESIS DE PERFIL -SERVICIOS FUNERARIOS							
Área Ocupacional	Ocupaciones (5 dígitos)	Denominaciones Ocupacionales	Hipótesis de Perfil	No. de perfil	Nivel del MNC	Cualificación propuesta	Total, por AO
	51633 personal de servicios funerarios	51633.001 auxiliar de funeraria 51633.002 auxiliar de morgue 51633.003 auxiliar de servicios de velación 51633.004 auxiliar en servicios funerarios 51633.005 ayudante de funeraria 51633.006 ayudante de pompas fúnebres	Auxiliar de Servicios Funerarios	4	4 Técnico Laboral Nivel 4	Apoyo a Servicios Funerarios	
	51631 tanatopractores	51631.001. amortajador 51631.002.embalsamador 51631.003 preparador fúnebre 51631.004 tanatólogo 51631.005. tanatopractores	Tanatopractor/a	5	4 Técnico Laboral Nivel 4	Tanatopraxia	
	31322 operadores de incineradores, de hornos crematorios y de rellenos sanitarios	31322.006 operador de horno crematorio 31322.019 operario de cremación 31322.020 operario de horno crematorio	Operador/a de Horno Crematorio	6	5 Tecnólogo	Operación de Horno Crematorio	
	93122 obreros y operarios de cementerios	93122.001 cavador de fosas 93122.002 cavador de sepulturas 93122.003 obrero de servicio funerario 93122.004 obrero de servicios de parque cementerio 93122.005 operario de cementerio 93122.007 operario de exhumación 93122.009 operario de inhumación 93122.010 operario de mantenimiento de cementerio 93122.011 peón de excavación de tumbas 93122.012 sepulturero	Operador/a de Cementerio	7	1 Técnico Laboral Nivel 1	Operación de Cementerios	
				7			

Fuente: Equipo PNUD con base en Documento y Matriz MOO (Matriz Organizacional y Ocupacional). Documento con los insumos clave para definir y diseñar las cualificaciones del área de cualificación: servicios personales y a la comunidad. SEPC (Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo, 2025)

Tabla 35. Matriz 4. Hipótesis de perfiles. Cuidado y asistencia de personas

HIPÓTESIS DE PERFIL -SERVICIOS DE CUIDADO Y ASISTENCIA DE PERSONAS							
Área Ocupacional	Ocupaciones (5 dígitos)	Denominaciones Ocupacionales	Hipótesis de Perfil	No. de perfil	Nivel del MNC	Cualificación propuesta	Total, por AO
AO1. Área de Dirección.	11200 Directores y gerentes generales	11200. 013 director general de empresa 11.200.022 director general de organización de servicio social 11.200.030 gerente general	Director de cuidado infantil	1	6 Especialización Universitaria	Dirección de cuidado infantil	4
	13410 Directores y gerentes de servicios de cuidados infantiles	13410.001 director de centro de cuidado de niños 13410.002 director de centro de cuidado de niños fuera del horario escolar					

HIPÓTESIS DE PERFIL -SERVICIOS DE CUIDADO Y ASISTENCIA DE PERSONAS							
Área Ocupacional	Ocupaciones (5 dígitos)	Denominaciones Ocupacionales	Hipótesis de Perfil	No. de perfil	Nivel del MNC	Cualificación propuesta	Total, por AO
		13410.003 director de centro de cuidado infantil 13410.004 director de centro de cuidado, protección y desarrollo integral de la infancia 13410.005 director de institución de cuidado diurno de niños 13410.006 director de jardín infantil 13410.007 director de servicios para niños 13410.008 gerente de centro de cuidado infantil 13410.009 gerente de centro infantil de cuidado, protección y desarrollo integral 13410.010 gerente de guardería 13410.011 gerente de servicios para niños						
	13430 directores y gerentes de atención a personas mayores	13430.001 director de hogar de ancianos 13430.002 director de residencia geriátrica 13430.003 director de servicio de cuidado de personas de edad 13430.004 director de servicios de atención a personas mayores 13430.005 gerente de albergue para el cuidado de personas mayores 13430.006 gerente de alojamiento para el cuidado de ancianos 13430.007 gerente de casa para el cuidado de ancianos 13430.008 gerente de centro de atención a personas de la tercera edad 13430.009 gerente de complejo residencial para jubilados 13430.010 gerente de instalaciones para el cuidado de ancianos 13430.011 jefe de cuidados comunitarios para personas mayores 13430.012 matrona de hogar de ancianos	Director de atención a personas mayores	2	6 Especialización Universitaria	Dirección de atención a personas mayores	
	13440 directores y gerentes de servicios de bienestar social comunitario y correccional	13440.001 director centro de detención 13440.002 director de centro comunitario 13440.003 director de centro de bienestar social 13440.006 director de labor social 13440.007 director de servicios de familia 13440.009 director institución correccional 13440.011 gerente de centro de bienestar social 13440.014 gerente de servicios a la familia 13440.015 gerente de servicios de bienestar 13440.017 gerente servicios comunitarios 13440.018 gerente servicios correccionales comunitarios y sociales	Director de bienestar social y comunitario	3	6 Especialización Universitaria	Dirección de bienestar social y comunitario	

HIPÓTESIS DE PERFIL -SERVICIOS DE CUIDADO Y ASISTENCIA DE PERSONAS							
Área Ocupacional	Ocupaciones (5 dígitos)	Denominaciones Ocupacionales	Hipótesis de Perfil	No. de perfil	Nivel del MNC	Cualificación propuesta	Total, por AO
	21634 diseñadores de servicios	21634.004. desarrollador de portafolios y propuestas de valor 21634.007 diseñador de experiencias de servicio 21634.011. diseñador de servicios para la innovación social 21634.017 diseñador de servicios	Director de servicios de cuidado de personas	4	6 Especialización Universitaria	Dirección de cuidado de personas	
	11140 .dirigentes de organizaciones con un interés específico	11140.004 director de establecimiento adaptación social 11140.011 director ejecutivo de organización voluntariado 11140.016 director general de organización humanitaria					
	13430. directores y gerentes de servicios de atención a personas mayores	13430.001 director de hogar de ancianos 13430.002 director de residencia geriátrica 13430.003 director de servicio de cuidado de personas de edad 13430.004 director de servicios de atención a personas mayores 13430.005 gerente de albergue para el cuidado de personas mayores 13430.006 gerente de alojamiento para el cuidado de ancianos 13430.007 gerente de casa para el cuidado de ancianos 13430.008 gerente de centro de atención a personas de la tercera edad 13430.009 gerente de complejo residencial para jubilados 13430.010 gerente de instalaciones para el cuidado de ancianos 13430.011 jefe de cuidados comunitarios para personas mayores 13430.012 matrona de hogar de ancianos					
	13440. directores y gerentes de servicios de bienestar social, comunitario y correccional	13440.001 director centro de detención 13440.002 director de centro comunitario 13440.003 director de centro de bienestar social 13440.006 director de labor social 13440.007 director de servicios de familia 13440.009 director institución correccional 13440.011 gerente de centro de bienestar social 13440.014 gerente de servicios a la familia 13440.015 gerente de servicios de bienestar 13440.017 gerente servicios comunitarios 13440.018 gerente servicios correccionales comunitarios y sociales					
	13410. directores y gerentes de servicios de cuidados infantiles	13410.001 director de centro de cuidado de niños 13410.002 director de centro de cuidado de					

HIPÓTESIS DE PERFIL -SERVICIOS DE CUIDADO Y ASISTENCIA DE PERSONAS							
Área Ocupacional	Ocupaciones (5 dígitos)	Denominaciones Ocupacionales	Hipótesis de Perfil	No. de perfil	Nivel del MNC	Cualificación propuesta	Total, por AO
		niños fuera del horario escolar 13410.003 director de centro de cuidado infantil 13410.004 director de centro de cuidado, protección y desarrollo integral de la infancia 13410.005 director de institución de cuidado diurno de niños 13410.006 director de jardín infantil 13410.007 director de servicios para niños 13410.008 gerente de centro de cuidado infantil 13410.009 gerente de centro infantil de cuidado, protección y desarrollo integral 13410.010 gerente de guardería 13410.011 gerente de servicios para niños					
AO 2 Apoyo funcional y promoción de la autonomía	26433 interprete lenguas de señas	26433.001 intérprete de lengua de señas colombiana 26433.002 intérprete de lenguaje de señas 26433.003 intérprete de lenguaje de signos 26433.004 intérprete de sordos 26433.005 intérprete para personas sordas 26433.006 traductor de lengua de señas	Intérpretes de lenguas de señas:	5	6 Especialización Universitaria	Interpretación de lenguaje de señas	1
	26434 guía e interprete	26434.001 facilitador sordo ciegos 26434.002 guía intérprete para sordo ciegos 26434.003 guía sordo ciegos 26434.004 guía-intérprete 26434.005 intérprete sordo ciegos					
AO 3 Apoyo Social y Rehabilitación (Trabajo Social y Comunitario)	26320.sociólogos, antropólogos y afines	26320.004 consultor de programas de rehabilitación social	Profesional de apoyo psicosocial y comunitario:	6	6 Especialización Universitaria	Intervención psicosocial y comunitaria	3
	26340. psicólogo	26.340.008 psicólogo de servicios					
	26351.profesionales del trabajo social y consejeros	26.351.011 consejero en problemas de adicción 26351.027 profesional de asistencia social 26351.028 profesional de bienestar social 26351.029 profesional de centro comunitario 26351.031 profesional de trabajo social 26351044 trabajador social profesional 26351045 trabajador social profesional de prevención de la delincuencia					
	26351. profesionales del trabajo social y consejeros	26.351.044 trabajador social profesional 26.351.045 trabajador social profesional de prevención de la delincuencia	Trabajador social y comunitario	7	6	Trabajo social comunitario	
	34120. trabajadores y asistentes sociales y comunitarios	34120.002 asistente de apoyo social 34120.003 asistente de servicio social y comunitario	Asistente de servicio social y comunitario	8	5	Asistencia de servicio social y comunitario	

HIPÓTESIS DE PERFIL -SERVICIOS DE CUIDADO Y ASISTENCIA DE PERSONAS							
Área Ocupacional	Ocupaciones (5 dígitos)	Denominaciones Ocupacionales	Hipótesis de Perfil	No. de perfil	Nivel del MNC	Cualificación propuesta	Total, por AO
		34120.006 asistente de trabajo social 34120.007 asistente de trabajo social de centro de paso 34120.008 asistente de trabajo social de pensionados 34120.009 asistente de trabajo social de rehabilitación 34120.011 asistente social 34120.014 asistente social de protección a la familia 34120.015 asistente social de protección a la infancia 34120.025 trabajador comunitario 34120.026 trabajador de apoyo asistencial 34120.028 trabajador de asistencia social 34120.031 trabajador de servicio comunitario 34120.032 trabajador de servicio social 34120.033 trabajador de servicios a personas con discapacidad 34120.034 trabajador de servicios a la juventud 34120.035 trabajador de servicios a menores 34120.036 trabajador de servicios familiares 34120.037 trabajador del desarrollo comunitario 34120.038 trabajador soporte de bienestar 34120.042 gestor social					
	42299. otros empleados de servicios de información al cliente no clasificados en otras ocupaciones	42299.003 auxiliar de servicio social y comunitario 42.299.004 auxiliar social comunidad terapéutica 42299.007 auxiliar social de servicios de rehabilitación resocialización	Auxiliar de apoyo personal y comunitario	9	Técnico Laboral Nivel 4	Apoyo personal y comunitario	
AO 4 Apoyo psicológico y terapéutico a beneficiarios y familias. (Psicólogos y Terapeutas de familia)	26351. profesionales del trabajo social y consejeros	26.351.006 consejero de familia 26.351.008 consejero de víctimas de agresión sexual 26351012 consejero infantil y juvenil 26.351.013 consejero matrimonial 26.351.016 consultor de familia 26351024 organizador de servicios de asistencia a la mujer 26351034 terapeuta de familia 26351040 trabajador social consultor de familia	Consejeros terapéuticos de familias	10	6 Especialización Universitaria	Consejería y terapia de familia	2
	26340. psicólogo	26.340.004 psicólogo 26340.019. psicoterapeuta 26340.020 terapeuta psicológico					
	42299. otros empleados de servicios de información al cliente no	42.299.005 auxiliar social de protección a la familia	Auxiliar de protección a la familia	11	Técnico Laboral Nivel 4	Asistencia en protección	

HIPÓTESIS DE PERFIL -SERVICIOS DE CUIDADO Y ASISTENCIA DE PERSONAS							
Área Ocupacional	Ocupaciones (5 dígitos)	Denominaciones Ocupacionales	Hipótesis de Perfil	No. de perfil	Nivel del MNC	Cualificación propuesta	Total, por AO
	clasificados en otras ocupaciones	42.299.006 auxiliar social de protección de la infancia y la adolescencia				integral a la familia	
AO 5 Apoyo en actividades básicas de cuidado y asistencia de personas (alimentación, higiene, movilidad y otros)	53110. cuidadores de niños	53110.014. monitor de transporte escolar	Monitor de transporte escolar	12	Técnico Laboral Nivel 4	Monitoreo de transporte escolar	1
				12			

Fuente: Equipo PNUD con base en Documento y Matriz MOO (Matriz Organizacional y Ocupacional). Documento con los insumos clave para definir y diseñar las cualificaciones del área de cualificación: servicios personales y a la comunidad. SEPC (Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo, 2025)

3. ANÁLISIS FUNCIONAL DEL ÁREA DE CUALIFICACIÓN DE LOS SERVICIOS PERSONALES Y A LA COMUNIDAD –AC-SEPC-.

Esta sección presenta el proceso de análisis funcional, *"técnica que se utiliza para identificar las funciones que desempeñan las personas en un sector, estas funciones hacen parte de los perfiles que deben cumplir los individuos en su desempeño laboral y se traducen en las competencias específicas que harán parte de la cualificación"* (Ministerio de Educación Nacional, 2023) del sector de los Servicios Personales y a la Comunidad, teniendo en cuenta los resultados de la matriz ocupacional y organizacional presentados en la sección anterior, logrando la estructuración de competencias generales, competencias específicas, elementos de competencia y criterios de desempeño asociados a cada hipótesis de perfil. Para lo anterior se retoman insumos de la matriz ocupacional y organizacional (MOO) relacionados con el objetivo clave, objetivos base y áreas ocupacionales definidas.

A continuación, se despliega el análisis funcional de los diferentes perfiles ocupacionales identificados para el Área de Cualificación de los Servicios Personales y a la Comunidad, AC-SEPC

3.1. Análisis Funcional. Astrología y Mancias

Tabla 36- Análisis Funciona. Servicios de Astrología y Mancias

ANÁLISIS FUNCIONAL- ASTROLOGIA Y MANCIAS					
Área Ocupacional	Ocupaciones	Hipótesis de Perfil	Nivel del MNC	Competencia General	Competencias Especificas
AO1 Dirección y sostenibilidad estratégica	12199 Directores y gerentes de administración y servicios no clasificados en otras ocupaciones 21634 Diseñador de Servicios	Director Servicios Astrología y Mancias (12199)	6	Dirigir la planificación, operación y mejora de los servicios simbólicos, teniendo en cuenta las particularidades del lenguaje astrológico y de las Mancias, así como la articulación del ecosistema profesional, con el fin de garantizar una oferta situada, ética y de alta calidad, que contribuya al bienestar y la trayectoria de sentido de las personas usuarias.	CE01-6-SEPC-ASMA-12199-E-0006. Diseñar la programación de los servicios de consulta de actividades astrológicas y de Mancias, de acuerdo con la demanda registrada, los perfiles del equipo y los principios éticos del servicio
					CE02-6-SEPC-ASMA-12199-E-0006. Gestionar la operación de los servicios ofrecidos según la disponibilidad del equipo y el tipo de solicitud, garantizando el cumplimiento de los protocolos establecidos y la experiencia de usuario.
					CE03-6-SEPC-ASMA-12199-E-0006. Verificar la calidad de las sesiones a través de informes de atención e instrumentos de evaluación definidos, teniendo en cuenta los criterios técnicos y la satisfacción expresada por las personas usuarias.
					CE04-6-SEPC-ASMA-12199-E-0006. Modificar los protocolos de intervención, el enfoque de los servicios del acompañamiento simbólico a partir de los resultados de evaluación y las recomendaciones del equipo
					CE05-6-SEPC-ASMA-12199-E-0006. Liderar la articulación estratégica del servicio con el ecosistema profesional y social, de acuerdo con los principios éticos y de responsabilidad social, asegurando el impacto positivo y la legitimación de la oferta simbólica
	12220 Director de relaciones públicas 24320 Profesionales de relaciones públicas y comunicaciones	Director de relaciones públicas y comunicaciones (12220)	6	Diseñar, coordinar y ajustar estrategias integradas de comunicación, posicionamiento y relacionamiento, de acuerdo con los objetivos de identidad y servicio de la organización, y en articulación con los marcos simbólicos y éticos del ecosistema, con el fin de fortalecer la legitimidad, confianza y visibilidad de las prácticas simbólicas y espirituales en distintos entornos sociales, digitales y territoriales.	CE01-6-SEPC-ASMA-12220-E-0005. Diseñar la estrategia de comunicación externa e interna, de acuerdo con los objetivos de identidad institucional y los principios simbólicos del ecosistema organizacional
					CE02-6-SEPC-ASMA-12220-E-0005. Implementar campañas y acciones comunicativas multicanal, teniendo en cuenta las características de los públicos objetivo, las narrativas del ecosistema y los entornos de circulación digital
					CE03-6-SEPC-ASMA-12220-E-0005. Verificar la coherencia narrativa y simbólica de los mensajes institucionales, según los marcos éticos del acompañamiento y los lineamientos comunicativos adoptados
					CE04-6-SEPC-ASMA-12220-E-0005. Ajustar los canales, formatos y estrategias de difusión, a partir de los resultados de las evaluaciones de alcance, retroalimentación del público y cambios en el contexto cultural o espiritual.
					CE05-6-SEPC-ASMA-12220-E-0005. Gestionar la reputación y las relaciones estratégicas institucionales, a partir de la identificación de riesgos comunicacionales y la construcción de alianzas clave.
	24312 Administradores de comunidades virtuales 26410 Escritores, correctores y otros profesionales afines	Profesionales productores de contenidos simbólicos y esotéricos (26410)	6	Diseñar y desarrollar contenidos narrativos, visuales y editoriales con enfoque simbólico-esotérico, de acuerdo con los marcos culturales y éticos del acompañamiento, y las características de los públicos y plataformas, con el fin de enriquecer las experiencias de sentido, facilitar procesos de interpretación y ampliar la circulación social de los saberes simbólicos.	CE01-6-SEPC-ASMA-24312-E-0004. Seleccionar referentes simbólicos y esotéricos que nutren la creación de contenidos narrativos, visuales o editoriales, con base en las tradiciones interpretativas, cosmovisiones espirituales y contextos culturales vigentes.
					CE02-6-SEPC-ASMA-24312-E-0004. Producir estructuras narrativas, visuales y editoriales con enfoque simbólico-esotérico que articulen lenguajes rituales, arquetípicos o iniciáticos, teniendo en cuenta los marcos éticos del acompañamiento y los canales de comunicación seleccionados
					CE03-6-SEPC-ASMA-24312-E-0004. Ajustar contenidos en soportes textuales, visuales, sonoros o multimediales que canalicen mensajes simbólicos con potencia evocadora, según los códigos técnicos y simbólicos que rigen cada medio y el tipo de experiencia de transformación deseada
					CE04-6-SEPC-ASMA-24312-E-0004. Contextualizar los contenidos desarrollados para ampliar la circulación de saberes simbólicos y facilitar experiencias de sentido, de acuerdo con las características de los públicos, las plataformas disponibles y los cambios culturales del entorno
AO2 Área de servicios simbólicos y posicionamiento	51610 Astrologo	Astrologo/a	4	Diseñar e interpretar cartas natales y otros esquemas astrológicos, a partir de herramientas simbólicas y conocimientos técnicos, según la temporalidad y el contexto narrativo de cada persona, con el fin	CE01-4-SEPC-ASMA-51610-E-0003: Interpretar cartas astrales influencias planetarias y signos zodiacales bajo principios básicos de astrología natal considerando variables personales y situacionales.
					CE02-4-SEPC-ASMA-51610-E-0003: Elaborar informes astrológicos personalizados teniendo en cuenta software especializado, objetivos y necesidades del cliente
					CE03-4-SEPC-ASMA-51610-E-0003: Orientar procesos personales o profesionales a partir de interpretaciones astrológicas contextualizadas según principios éticos y de confidencialidad.

ANÁLISIS FUNCIONAL- ASTROLOGIA Y MANCIAS					
Área Ocupacional	Ocupaciones	Hipótesis de Perfil	Nivel del MNC	Competencia General	Competencias Especificas
				de ofrecer orientación situada que contribuya al autoconocimiento, la toma de decisiones y el bienestar espiritual.	CE04-4-SEPC-ASMA-51610-E-0003: Investigar nuevas técnicas y enfoques astrológicos, teniendo en cuenta la evolución del conocimiento y las tendencias del campo. CE05-4-SEPC-ASMA-51610-E-0003: Adaptar las herramientas y el lenguaje de la consulta a las necesidades y al nivel de familiaridad del consultante, según el objetivo planteado para la sesión.
	NUEVO[9] 51611 Practicante de cartomancia	51611 - Practicante de cartomancia	4	Desarrollar prácticas simbólicas combinatorias, a partir de marcos culturales, éticos y narrativos del acompañamiento espiritual, según las características del lenguaje de cada Mancias, con el fin de brindar orientación situada que acompañe procesos de autoconocimiento, resignificación y bienestar emocional.	CE01-4-SEPC-ASMA-51612-E-0002. Diseñar la estructura simbólica y narrativa de la consulta de acuerdo con los principios culturales y éticos del sistema oracular utilizado, y las inquietudes expresadas por la persona consultante en el primer contacto. CE02- 4-SEPC-ASMA-51612-E-0002. Realizar la lectura combinatoria de las cartas teniendo en cuenta la disposición obtenida durante la tirada, las reglas del lenguaje de la Mancias empleada y las preguntas formuladas por la persona consultante. CE03-4-SEPC-ASMA-51612-E-0002. Contrastar las interpretaciones iniciales con las respuestas emocionales manifestadas por la persona consultante, teniendo en cuenta los cambios de tono, expresiones verbales o señales corporales que surgen durante la sesión CE04-4-SEPC-ASMA-51612-E-0002. Ajustar los énfasis simbólicos y los mensajes orientadores entregados, según la retroalimentación explícita de la persona consultante y las observaciones registradas sobre su nivel de resonancia emocional y claridad interpretativa.
	NUEVO[10] 51612 Practicante de otras Mancias	51612 - Practicante de otras Mancias	4	Desarrollar prácticas de orientación simbólica mediante Mancias no combinatorias, a partir de marcos culturales, éticos y rituales del acompañamiento espiritual, según el lenguaje particular de cada Mancias y la disposición emocional de la persona consultante, con el fin de favorecer procesos de conexión interior, toma de decisiones y resignificación de experiencias personales.	CE01-4-SEPC-ASMA-51612-E-0001. Diseñar la estructura ritual y simbólica de la consulta, de acuerdo con las características del sistema oracular utilizado y las necesidades expresadas por la persona consultante. CE02-4-SEPC-ASMA-51612-E-0001. Ejecutar la lectura simbólica del oráculo seleccionado, teniendo en cuenta el lenguaje específico de la mancia y el tipo de disposición emocional identificada para sesiones de consulta. CE03-4-SEPC-ASMA-51612-E-0001. Contrastar los significados emergentes durante la consulta, según la resonancia verbal, gestual o emocional observada en la interacción con la persona consultante CE04-4-SEPC-ASMA-51612-E-0001. Reorientar la entrega de claves interpretativas y recomendaciones, a partir de los aprendizajes obtenidos en el proceso de acompañamiento y de los desplazamientos de sentido evidenciados en el relato consultante.

Fuente: Equipo PNUD con base en Documento y Matriz MOO (Matriz Organizacional y Ocupacional). Documento con los insumos clave para definir y diseñar las cualificaciones del área de cualificación: servicios personales y a la comunidad. SEPC (Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo, 2025)

3.2. Análisis Funcional. Servicios de cuidado y asistencia de personas

Tabla 37. Análisis funcional. Servicios de Cuidado y asistencia de personas

ANÁLISIS FUNCIONAL- CUIDADO Y ASISTENCIA DE PERSONAS					
Área Ocupacional	Ocupaciones	Hipótesis de Perfil	Nivel del MNC	Competencia General	Competencias Especificas
AO1 Dirección	11200.directores y gerentes generales 13410.directores y gerentes de servicios de cuidados infantiles	11200 Director de cuidado infantil	6	Dirigir los procesos de atención, y protección integral de niños y niñas en entornos institucionales o comunitarios, teniendo en cuenta sus etapas de desarrollo, contextos familiares y condiciones socioculturales, con el fin de garantizar su bienestar, promover su desarrollo pleno y asegurar el cumplimiento	CE01-6-SEPC-CUAP-11200-E-0011. Diseñar los planes de atención integral a niños teniendo en cuenta sus etapas de desarrollo, contextos familiares y condiciones socioculturales y lineamientos de política pública en infancia. CE02-6-SEPC-CUAP-11200-E-0011. Gestionar la implementación de estrategias de educación, cuidado y protección en los entornos institucionales o comunitarios según las necesidades detectadas en el diagnóstico individual y colectivo de los niños. CE03-6-SEPC-CUAP-11200-E-0011. Monitorear el cumplimiento de las actividades de atención y protección según los protocolos técnicos y operativos establecidos por la entidad y las normativas nacionales vigentes. CE04-6-SEPC-CUAP-11200-E-0011.Evaluar periódicamente los resultados del proceso de cuidado integral de acuerdo con indicadores de bienestar y desarrollo infantil definidos por el modelo de atención y la normativa

[9] Se propone este codigo nuevo al DANE.

[10] Se propone este codigo nuevo al DANE

ANÁLISIS FUNCIONAL- CUIDADO Y ASISTENCIA DE PERSONAS

Área Ocupacional	Ocupaciones	Hipótesis de Perfil	Nivel del MNC	Competencia General	Competencias Especificas
				de los lineamientos y normativas en el marco de las políticas públicas.	CE05-6-SEPC-CUAP-11200-E-0011. Rediseñar las acciones y procesos de atención teniendo en cuenta los hallazgos derivados del seguimiento y las recomendaciones de actores institucionales, familiares y comunitarios.
	13430.directores y gerentes de atención a personas mayores	13430 Director de atención a personas mayores	6	Dirigir la gestión integral de servicios y programas enfocados en personas mayores, teniendo en cuenta condiciones de salud, necesidades psicosociales, entornos familiares, políticas públicas, estándares de calidad y enfoque de derechos, con el fin de garantizar su bienestar, autonomía y asegurar una atención digna y pertinente	CE01-6-SEPC-CUAP-13430-E-0010. Diseñar planes de atención integral teniendo en cuenta las condiciones de salud, el entorno familiar y las necesidades psicosociales de las personas mayores. CE02- 6-SEPC-CUAP-13430-E-0010. Gestionar la implementación programas y servicios especializados de acuerdo con los estándares de calidad, los lineamientos de política pública y el enfoque de derechos. CE03-6-SEPC-CUAP-13430-E-0010. Monitorear el cumplimiento de las actividades de atención y acompañamiento según los indicadores de bienestar y los criterios definidos en los protocolos institucionales. CE04-6-SEPC-CUAP-13430-E-0010. Evaluar los resultados de la gestión operativa y técnica a partir de los informes de seguimiento y las recomendaciones del equipo interdisciplinario. CE05-6-SEPC-CUAP-13430-E-0010. Ajustar las estrategias de intervención y servicios ofrecidos de acuerdo con los hallazgos obtenidos en el proceso de evaluación continua y las sugerencias de los actores institucionales y familiares.
	13440 directores y gerentes de servicios de bienestar social comunitario y correccional	13440 Director de bienestar social y comunitario	6	Liderar el diseño, la implementación y el seguimiento de estrategias de bienestar social y fortalecimiento comunitario, teniendo en cuenta las dinámicas territoriales, las necesidades de la población y los marcos institucionales, con el fin de promover la equidad, la cohesión social	CE01- 6-SEPC-CUAP-13440-E-0009. Diseñar estrategias de intervención social y comunitaria teniendo en cuenta las dinámicas territoriales, los enfoques diferenciales y las prioridades identificadas en el diagnóstico participativo. CE02-6-SEPC-CUAP-13440-E-0009. Gestionar la implementación de planes y programas de bienestar y fortalecimiento comunitario de acuerdo con las políticas públicas, los recursos institucionales y las capacidades locales. CE03-6-SEPC-CUAP-13440-E-0009. Monitorear el desarrollo de las acciones sociales implementadas según los indicadores de gestión y los resultados esperados establecidos en el plan de trabajo. CE04-6-SEPC-CUAP-13440-E-0009. Evaluar los impactos sociales y comunitarios generados por las intervenciones de acuerdo con los reportes de seguimiento técnico y la retroalimentación de actores clave. CE05-6-SEPC-CUAP-13440-E-0009. Ajustar las estrategias implementadas en territorio de acuerdo con los hallazgos del monitoreo, las lecciones aprendidas y las recomendaciones de las comunidades y entidades aliadas.
	21631.director de servicios personales de cuidado de personas 13430. directores y gerentes de servicios de atención a personas mayores 11140.dirigentes de organizaciones con un interés específico 13440. directores y gerentes de servicios de bienestar social, comunitario y correccional 13410. directores y gerentes de servicios de cuidados infantiles	21631 Director de servicios de cuidado de personas	6	Gestionar la organización, supervisión y mejora continua de los servicios personales de cuidado dirigidos a personas en situación de dependencia, teniendo en cuenta sus necesidades individuales, los contextos familiares y las condiciones institucionales, con el fin de garantizar una atención integral, digna y de calidad, con los marcos legales, estándares éticos, normativos y de bienestar establecidos.	CE01-6-SEPC-CUAP-21631-E-0008. Diseñar planes de atención personalizada teniendo en cuenta las condiciones de salud, autonomía y contexto familiar de cada persona en situación de dependencia. CE02- 6-SEPC-CUAP-21631-E-0008. Gestionar la implementación de protocolos de cuidado y acompañamiento de acuerdo con los estándares éticos, normativos y técnicos definidos por la institución y la legislación vigente. CE03-6-SEPC-CUAP-21631-E-0008. Gestionar la mejora continua en la prestación de servicios personales de atención a partir del análisis de informes y retroalimentación del equipo y usuarios, CE04-6-SEPC-CUAP-21631-E-0008. Evaluar periódicamente los resultados de los servicios prestados a partir de los informes de seguimiento, retroalimentación del equipo y observaciones de usuarios y familias. CE05- Ajustar las estrategias de intervención y organización del servicio de acuerdo con los hallazgos del monitoreo, las recomendaciones institucionales y las buenas prácticas del sector.
AO2 Apoyo funcional y promoción de la autonomía	26433.interprete lenguas de señas 26434.guía e interprete	26433 interprete lenguas de señas	6	Promover la comunicación entre personas sordas y oyentes, teniendo en cuenta las particularidades	CE01- 6-SEPC-CUAP-26433-E-0007. Planificar los procesos de interpretación teniendo en cuenta el contexto comunicativo, los perfiles de los interlocutores y las temáticas abordadas. CE02-6-SEPC-CUAP-26433-E-0007. Desarrollar la interpretación simultánea o consecutiva de acuerdo con los principios de fidelidad, neutralidad y pertinencia establecidos en los marcos normativos de comunicación asistida.

ANÁLISIS FUNCIONAL- CUIDADO Y ASISTENCIA DE PERSONAS

Área Ocupacional	Ocupaciones	Hipótesis de Perfil	Nivel del MNC	Competencia General	Competencias Especificas
				lingüísticas, culturales y contextuales de cada interlocutor, con el fin de garantizar el acceso equitativo a la información, la participación social y el ejercicio pleno de derechos, con los marcos normativos vigentes en materia de comunicación asistida.	CE03-6-SEPC-CUAP-26433-E-0007. Verificar la comprensión mutua entre personas sordas y oyentes a partir de las reacciones, preguntas y retroalimentación observadas durante el intercambio comunicativo. CE04-6-SEPC-CUAP-26433-E-0007. Ajustar las estrategias de interpretación según las particularidades lingüísticas, culturales y cognitivas de los participantes en distintos entornos CE05-6-SEPC-CUAP-26433-E-0007. Registrar incidencias o barreras comunicativas encontradas de acuerdo con los protocolos institucionales y criterios de mejora continua en la calidad del servicio.
AO3 Apoyo Social y Rehabilitación (Trabajo Social y Comunitario)	26320.004 consultor de programas de rehabilitación social 26340.008 psicólogo de servicios 26351.011 consejero en problemas de adicción	26320.004 Profesional de apoyo psicosocial y comunitario	6	Desarrollar intervenciones de apoyo psicosocial y comunitario, teniendo en cuenta las particularidades individuales, las dinámicas familiares y los contextos territoriales, la normatividad y los lineamientos de política pública vigente, con el fin de promover procesos de recuperación emocional, fortalecer redes de apoyo y facilitar la inclusión social	CE01-6-SEPC-CUAP-26320-E-0006. Diseñar estrategias de intervención psicosocial de acuerdo con las necesidades emocionales identificadas en el diagnóstico individual, familiar y comunitario. CE02-6-SEPC-CUAP-26320-E-0006. Implementar acciones de contención, orientación y acompañamiento teniendo en cuenta las trayectorias de vida de los beneficiarios y las dinámicas del contexto territorial. CE03-6-SEPC-CUAP-26320-E-0006. Monitorear el impacto de las intervenciones realizadas según los indicadores de recuperación emocional y fortalecimiento de redes definidos en el plan de atención CE04-6-SEPC-CUAP-26320-E-0006. Identificar los avances y dificultades reportados en los procesos de inclusión social según la observación directa y la retroalimentación de los participantes. CE05-6-SEPC-CUAP-26320-E-0006. Reestructurar las acciones psicosociales diseñadas de acuerdo con los hallazgos del seguimiento y las recomendaciones técnicas del equipo interdisciplinario.
	26351.044 trabajador social profesional 26351.045 trabajador social profesional de prevención de la delincuencia	26351 Trabajo social y comunitario	6	Desarrollar procesos de intervención y acompañamiento social en comunidades, teniendo en cuenta las problemáticas sociales, las dinámicas territoriales y la participación activa de los actores locales, con el fin de fortalecer el tejido social, promover la equidad, de acuerdo con los enfoques de derechos, las políticas públicas y los principios de inclusión y corresponsabilidad.	CE01-6-SEPC-CUAP-26351-E-0005. Diagnosticar problemáticas sociales y dinámicas comunitarias teniendo en cuenta las particularidades territoriales y los relatos de actores locales. CE02-6-SEPC-CUAP-26351-E-0005. Diseñar estrategias de intervención participativa de acuerdo con los lineamientos de política pública, los enfoques de derechos y las capacidades comunitarias identificadas. CE03-6-SEPC-CUAP-26351-E-0005. Ejecutar acciones de acompañamiento y fortalecimiento comunitario teniendo en cuenta la participación de líderes sociales y organizaciones del territorio. CE04-6-SEPC-CUAP-26351-E-0005. Monitorear el impacto de las intervenciones sociales realizadas según los indicadores de cohesión, participación y bienestar definidos en el marco institucional. CE05-6-SEPC-CUAP-26351-E-0005. Actualizar los procesos de acompañamiento comunitario de acuerdo con los resultados del seguimiento técnico y la retroalimentación obtenida en espacios de diálogo con la comunidad.
	34120. trabajadores y asistentes sociales y comunitarios 34120.003 asistente de servicio social y comunitario	Asistente de servicio social y comunitario	5	Administrar, coordinar y ejecutar programas y acciones de asistencia social y comunitaria, aplicando procedimientos técnicos y estrategias de acompañamiento psicosocial, con el fin de apoyar a personas, familias y grupos en la prevención de riesgos, la adaptación social y el acceso a servicios de apoyo.	CE01-5-SEPC-CUP-34120-E-004: Diagnosticar necesidades sociales de familias y comunidades teniendo en cuenta instrumentos de recolección de información y criterios de vulnerabilidad. CE02-5-SEPC-CUP-34120-E-004: Formular planes de acción comunitaria de acuerdo con los lineamientos institucionales y la participación de actores locales. CE03-5-SEPC-CUP-34120-E-004: Ejecutar programas de asistencia social teniendo en cuenta protocolos técnicos y estrategias de acompañamiento psicosocial. CE04-5-SEPC-CUP-34120-E-004: Orientar a personas, familias y grupos según problemáticas detectadas y rutas de atención establecidas. CE05-5-SEPC-CUP-34120-E-004: Evaluar la implementación de acciones comunitarias de acuerdo con indicadores de cobertura, pertinencia y efectividad. CE06-5-SEPC-CUP-34120-E-004: Ajustar estrategias de intervención social teniendo en cuenta los resultados de la evaluación y las recomendaciones del equipo interdisciplinario.
	42299.004 auxiliar social comunidad terapéutica	42299 Auxiliar de apoyo personal y comunitario	4	Brindar acompañamiento y asistencia en procesos de apoyo personal y comunitario, teniendo en cuenta las características individuales, las dinámicas familiares y los contextos socioculturales de los beneficiarios, con el fin de promover su bienestar integral, fortalecer la inclusión	CE01-4-SEPC-CUAP-42299-E-0003. Identificar necesidades individuales y comunitarias teniendo en cuenta las condiciones de salud, redes familiares y contexto sociocultural de los beneficiarios. CE02-4-SEPC-CUAP-42299-E-0003. Elaborar planes básicos de acompañamiento y asistencia de acuerdo con las prioridades detectadas en el diagnóstico participativo y los lineamientos del programa. CE03-4-SEPC-CUAP-42299-E-0003. Ejecutar acciones de apoyo personal y comunitario según los acuerdos establecidos con las familias y equipos interdisciplinarios.

ANÁLISIS FUNCIONAL- CUIDADO Y ASISTENCIA DE PERSONAS

Área Ocupacional	Ocupaciones	Hipótesis de Perfil	Nivel del MNC	Competencia General	Competencias Especificas
				social y contribuir al desarrollo comunitario.	CE04-4-SEPC-CUAP-42299-E-0003. Dar seguimiento la efectividad de las actividades realizadas a partir de la observación directa, la retroalimentación de los beneficiarios y los indicadores de bienestar definidos.
					CE05- 4-SEPC-CUAP-42299-E-0003. Ajustar las estrategias de intervención de acuerdo con los resultados obtenidos, las recomendaciones técnicas y los cambios en el entorno comunitario
					CE06-4-SEPC-CUAP-42299-E-0003. Implementar estrategias de acompañamiento individual y comunitario, teniendo en cuenta las características personales, las dinámicas familiares y los contextos socioculturales de los beneficiarios, integrando el uso de animales de compañía como facilitadores de vínculos afectivos, de acuerdo con las necesidades identificadas, y verificar los resultados mediante la observación de cambios en el bienestar integral, la inclusión social y la participación comunitaria.
AO3 Apoyo psicológico y terapéutico a beneficiarios y familias. (Psicólogos y Terapeutas de familia)	26351.012 consejero infantil y juvenil 26351.024 organizador de servicios de asistencia a la mujer 26351.034 terapeuta de familia 26351.040 trabajador social consultor de familia 26340 psicólogo	26351 Consejero terapéutico de familia	6	Orientar procesos terapéuticos con familias, teniendo en cuenta sus dinámicas relacionales, condiciones psicosociales, contextos socioculturales, enfoques sistémicos, principios éticos y lineamientos profesionales, con el fin de fortalecer la comunicación, resolver conflictos y promover el bienestar emocional y la cohesión familiar	CE01-6-SEPC-CUAP-26340-E-0004. Diseñar estrategias de intervención familiar de acuerdo con las particularidades psicosociales y culturales detectadas en la evaluación inicial.
					CE02-6-SEPC-CUAP-26340-E-0004. Implementar sesiones terapéuticas estructuradas teniendo en cuenta las dinámicas relacionales y los conflictos expresados por los miembros de la familia.
					CE03-6-SEPC-CUAP-26340-E-0004. Monitorear el avance de los procesos terapéuticos según los objetivos definidos en el plan de trabajo y los indicadores de bienestar emocional.
					CE04-6-SEPC-CUAP-26340-E-0004. Evaluar el impacto de las intervenciones realizadas a partir de los cambios observados en la comunicación y la cohesión familiar
					CE05-6-SEPC-CUAP-26340-E-0004 Actualizar las técnicas de acompañamiento de acuerdo con la retroalimentación de la familia, las recomendaciones del equipo interdisciplinario y los resultados del seguimiento.
	42299.005 auxiliar social de protección a la familia 42299.006 auxiliar social de protección de la infancia y la adolescencia	42299 Auxiliar de protección integral a la familia	6	Apoyar la implementación de estrategias de protección integral a las familias, teniendo en cuenta sus condiciones de vulnerabilidad, dinámicas relacionales y factores de riesgo, con el fin de prevenir situaciones de violencia, fortalecer los vínculos afectivos y garantizar entornos seguros, de acuerdo con los lineamientos institucionales, los marcos normativos y los enfoques de derechos.	CE01-SEPC-CUAP-42299-E-0002. Elaborar planes operativos de acompañamiento familiar teniendo en cuenta las condiciones de vulnerabilidad y los factores de riesgo identificados en los diagnósticos institucionales.
					CE02-SEPC-CUAP-42299-E-0002. Ejecutar acciones de orientación y apoyo psicosocial de acuerdo con las dinámicas relacionales observadas en los núcleos familiares priorizados por el programa.
					CE03-SEPC-CUAP-42299-E-0002. Verificar la pertinencia de las estrategias implementadas según los reportes de seguimiento y la retroalimentación brindada por las familias atendidas.
					CE04-SEPC-CUAP-42299-E-0002. Documentar resultados del proceso de intervención a partir de los indicadores establecidos por los lineamientos institucionales y los marcos normativos vigentes.
					CE05-SEPC-CUAP-42299-E-0002. Ajustar las estrategias de protección desarrolladas teniendo en cuenta la evolución de las condiciones familiares y los hallazgos surgidos durante la evaluación continua.
AO 5 Apoyo en actividades básicas de cuidado y asistencia de personas (alimentación, higiene, movilidad y otros)	53110. cuidadores de niños 53110.014. monitor de transporte escolar	53110 Monitor de transporte escolar		Acompañar a los niños, niñas y adolescentes durante el servicio de transporte escolar, de acuerdo con los protocolos establecidos en la normativa vigente, los lineamientos de la institución educativa y las condiciones de seguridad vial, para garantizar su protección integral, apoyar la inclusión de estudiantes con discapacidad y promover un desplazamiento seguro y confiable entre el hogar y la institución educativa.	CE01-4-SEPC-CUAP-53110-E-0001. Organizar las condiciones previas para el acompañamiento de los estudiantes durante el servicio de transporte escolar, con base en las rutas asignadas, la lista de pasajeros y las recomendaciones de la institución educativa. (Planear)
					CE02-4-SEPC-CUAP-53110-E-0001. Guiar el ascenso y descenso seguro de los estudiantes del vehículo, de acuerdo con los protocolos de seguridad vial, la edad de los usuarios y la ubicación de las paradas establecidas en el contrato del servicio.
					CE03-4-SEPC-CUAP-53110-E-0001. Fomentar el respeto, la disciplina y la convivencia pacífica dentro del vehículo, según las normas institucionales, las características del grupo y los principios de seguridad del servicio.
					CE04-4-SEPC-CUAP-53110-E-000. 1Revisar el interior del vehículo al finalizar cada recorrido, teniendo en cuenta el protocolo establecido para asegurar que no queden estudiantes a bordo
					CE05-4-SEPC-CUAP-53110-E-0001. Reportar situaciones irregulares o incidentes ocurridos durante la prestación del servicio, con base en los canales de comunicación definidos por la empresa transportadora y la institución educativa

Fuente: Equipo PNUD con base en Documento y Matriz MOO (Matriz Organizacional y Ocupacional). Documento con los insumos clave para definir y diseñar las cualificaciones del área de cualificación: servicios personales y a la comunidad. SEPC (Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo, 2025)

3.3. Análisis funcional. Cuidado de animales de compañía

Tabla 38. Análisis funcional. Servicios de cuidado de animales de compañía

ANÁLISIS FUNCIONAL- CUIDADO DE ANIMALES DE COMPAÑÍA					
Área Ocupacional	Ocupaciones	Hipótesis de Perfil	Nivel del MNC	Competencia General	Competencias Especificas
AO1 Dirección y Administración.	12199 Directores y gerentes de administración y servicios no clasificados en otras ocupaciones	12199.02 Director Administrativo	6	Dirigir la planificación, operación y desarrollo estratégico de la empresa de acuerdo con objetivos organizacionales sostenibles e innovadores, las condiciones del mercado, las tendencias del sector, el bienestar animal, la normativa y política pública vigente, con el fin de garantizar la competitividad, la rentabilidad y la generación de valor en el ecosistema humano-animal.	CE01-6-SEPC-CUAC-12199-E-0006. Formular la estrategia empresarial de acuerdo con el análisis del entorno, las capacidades organizacionales, las tendencias del mercado y los principios de bienestar animal.
					CE02-6-SEPC-CUAC-12199-E-0006. Gestionar la implementación de planes operativos, financieros y comerciales, teniendo en cuenta los objetivos estratégicos, la normativa vigente y los recursos disponibles.
					CE03-6-SEPC-CUAC-12199-E-0006. Evaluar los resultados operativos, financieros y de mercado a partir de indicadores clave, retroalimentación de los usuarios y cumplimiento de metas
					CE04-6-SEPC-CUAC-12199-E-0006. Redireccionar procesos estratégicos a nivel organizacional de acuerdo con los hallazgos evaluativos y las oportunidades de mejora.
					CE05-6-SEPC-CUAC-12199-E-0006. Formular prácticas sostenibles e innovadoras en los procesos de gestión organizacional teniendo en cuenta el bienestar animal, los lineamientos de política pública y los estándares del mercado.
	21634 Diseñadores de servicios 24312. Administradores de comunidades virtuales	21634. 014 Diseñador de servicios de cuidado de animales de compañía	6	Diseñar y coordinar portafolios y experiencias de servicio orientadas al bienestar de los animales de compañía y la satisfacción de sus cuidadores de acuerdo con las características del animal, las necesidades del cliente, las capacidades del equipo y el trato ético, con el fin de fortalecer el vínculo humano-animal, mejorar su calidad de vida y contribuir al posicionamiento competitivo de l	CE01-6-SEPC-CUAC-21634-E-0005. Diseñar protocolos de atención y experiencias de servicio de acuerdo con las necesidades del usuario, el bienestar animal y las tendencias del sector.
					CE02-6-SEPC-CUAC-21634-E-0005. Implementar mecanismos de atención y coordinación operativa, teniendo en cuenta los protocolos establecidos y las condiciones del entorno.
					CE03-6-SEPC-CUAC-21634-E-0005. Diseñar indicadores de bienestar animal teniendo en cuenta la normativa, la(s) política(s) pública(s) vigente(s) y el direccionamiento estratégico del establecimiento.
					CE04-6-SEPC-CUAC-21634-E-0005. Evaluar la calidad de las experiencias prestadas y el cumplimiento de los protocolos, a partir de indicadores, retroalimentación del usuario y observación directa.
					CE05-6-SEPC-CUAC-21634-E-0005. Ajustar los protocolos, procesos operativos y dinámicas de atención, según los hallazgos evaluativos, la evolución del sector y las buenas prácticas de bienestar animal.
AO2 Área de Cuidado y Bienestar Animal.	51640 Cuidadores de animales 51640.002 Asistente calificado de perrera 51640.007 Auxiliar de perrera 51640.012 Capturador de perros 51640.014 Cuidador animales 51640.018 Cuidador de	51640.014 Cuidador de animales de compañía	4	Brindar atención básica, acompañamiento y apoyo al cuidado diario de animales de compañía de acuerdo con las rutinas establecidas y las necesidades específicas de cada animal, con el fin de promover su bienestar, prevenir riesgos y fortalecer el vínculo con sus cuidadores	CE01-4-SEPC-CUAC-51460-E-0004: Observar las condiciones físicas, emocionales y comportamentales del animal de compañía, de acuerdo con su historia, observación inicial y protocolos de bienestar animal.
					CE02-4-SEPC-CUAC-51460-E-0004. Ejecutar rutinas de cuidado, manejo y atención primaria del animal de compañía, teniendo en cuenta las condiciones individuales, los protocolos técnicos, las buenas prácticas de bienestar animal y el entorno.
					CE03-4-SEPC-CUAC-51460-E-0004. Apoyar la higiene básica del animal y del entorno inmediato según los protocolos establecidos por el superior inmediato y las condiciones del espacio físico.
					CE04-4-SEPC-CUAC-51460-E-0004. Ejecutar rutinas de alimentación y suministro de agua de acuerdo con los protocolos de bienestar animal suministrados por el profesional responsable, el tipo de especie y las condiciones de salud identificadas.
					CE05-4-SEPC-CUAC-51460-E-0004. Ajustar los planes de cuidado animal, según los resultados observados, el comportamiento del animal y las recomendaciones especializadas.
		51640.029	4	Realizar actividades de paseo y ejercicio de perros teniendo en	CE01-4-SEPC-CUAC-51460-E-0003. Seleccionar la ruta de paseo adecuada teniendo en cuenta las condiciones del entorno, el bienestar del canino, el clima, el comportamiento del perro y recomendaciones profesionales.

ANÁLISIS FUNCIONAL- CUIDADO DE ANIMALES DE COMPAÑÍA					
Área Ocupacional	Ocupaciones	Hipótesis de Perfil	Nivel del MNC	Competencia General	Competencias Especificas
	animales y mascotas 51640.021 Cuidador de perrera 51640.030 Trabajador cuidado de animales	Paseador canino		cuenta las indicaciones del propietario, las condiciones del entorno, su comportamiento, necesidades fisiológicas y emocionales, con el fin de contribuir a su bienestar integral y mejorar sus condiciones de vida.	CE02-4-SEPC-CUAC-51460-E-0003. Ejecutar rutinas de paseo, socialización y manejo en vía pública, teniendo en cuenta el entorno, las condiciones individuales del perro y los protocolos de seguridad. CE03-4-SEPC-CUAC-51460-E-0003. Registrar las observaciones del paseo y ejercicio teniendo en cuenta el comportamiento del perro, su interacción con el entorno y los cambios físicos identificados. CE04-4-SEPC-CUAC-51460-E-0003. Ajustar las estrategias de paseo, manejo o interacción según la evolución del perro, las recomendaciones del profesional especializado y los objetivos establecidos por el tutor. CE05-4-SEPC-CUAC-51460-E-0003. Implementar acciones de comunicación y promoción del servicio teniendo en cuenta herramientas digitales, modelos flexibles de atención y buenas prácticas de bienestar animal.
AO3 Área de Educación, Adiestramiento y Estética.	51460. Cuidadores de animales 51460.001 Adiestrador de perros 51460.026 Entrenador de perros 51460.028 Guía animal	51640.001 Especialista en manejo y adiestramiento funcional de animales	4	Adiestrar y socializar animales de compañía de acuerdo con los objetivos funcionales, el vínculo con el usuario, las características individuales del animal, normas y políticas de bienestar animal vigente, con el fin de facilitar su adaptación, desempeño y convivencia armónica en diversos entornos.	CE01-4-SEPC-CUAC-51460-E-0002. Diseñar el plan de adiestramiento individual del animal de acuerdo con los objetivos funcionales establecidos, buenas prácticas de bienestar animal y las características de comportamiento observadas. CE02-4-SEPC-CUAC-51460-E-0002. Implementar técnicas de adiestramiento y socialización del animal teniendo en cuenta los principios de bienestar animal y las condiciones del entorno. CE03-4-SEPC-CUAC-51460-E-0002. Ejecutar ejercicios de exposición controlada del animal a otros estímulos sociales y ambientales según el plan trazado y el nivel de respuesta del animal. CE04-4-SEPC-CUAC-51460-E-0002. Evaluar el progreso del proceso de adiestramiento a partir del comportamiento observado, el análisis de datos registrados (físicos o digitales) y la retroalimentación del tutor. CE05-4-SEPC-CUAC-51460-E-0002. Ajustar las estrategias de adiestramiento y socialización del animal según los resultados obtenidos, las recomendaciones del profesional especializado y las buenas prácticas de bienestar animal.
	51460. Cuidadores de animales 51460.027 Estilista de mascotas	51640.027 Estilista de animales de compañía	4	Realizar procedimientos estéticos y embellecimiento de animales de compañía de acuerdo con las características físicas y comportamentales del animal, buenas prácticas de bienestar del animal, técnicas estéticas, con el fin de mejorar su apariencia, prevenir afecciones relacionadas con la higiene y contribuir a su bienestar y calidad de vida	CE01-4-SEPC-CUAC-51460-E-0001. Recolectar información sobre las condiciones físicas y estéticas del animal de compañía teniendo en cuenta su comportamiento, características visibles y referencias suministradas por el profesional responsable en una lista de chequeo. CE02-4-SEPC-CUAC-51460-E-0001. Ejecutar procedimientos de cuidado, higiene, corte, peinado o embellecimiento del animal de compañía, de acuerdo con los protocolos técnicos, normas de bioseguridad y prácticas de bienestar animal. CE03-4-SEPC-CUAC-51460-E-0001. Evaluar los resultados del servicio prestado según el estado final del animal, el cumplimiento de los objetivos estéticos funcionales y buenas prácticas de bienestar animal CE04-4-SEPC-CUAC-51460-E-0001. Ajustar procedimientos estéticos, herramientas y recomendaciones aplicadas teniendo en cuenta las observaciones del proceso, el comportamiento del animal y las buenas prácticas del sector. CE05-4-SEPC-CUAC-51460-E-0001. Promover el servicio, registrar información relevante y orientar al cuidador principal teniendo en cuenta los canales físicos o digitales y la fidelización.

Fuente: Equipo PNUD con base en Documento y Matriz MOO (Matriz Organizacional y Ocupacional). Documento con los insumos clave para definir y diseñar las cualificaciones del área de cualificación: servicios personales y a la comunidad. SEPC (Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo, 2025)

3.4. Análisis funcional. Servicios de Belleza y asesoría de imagen

Tabla 39. Análisis funcional. Servicios de belleza y asesoría de imagen

ANÁLISIS FUNCIONAL- BELLEZA Y ASESORÍA DE IMAGEN					
Área Ocupacional	Ocupaciones	Hipótesis de Perfil	Nivel del MNC	Competencia General	Competencias Especificas
AO1. Área de Dirección	11200. directores y gerentes generales 14200.gerentes de comercio al por mayor y al por menor 14312.directores y gerentes de	Administrador de establecimientos de belleza	6	Dirigir la operación integral del establecimiento de belleza de acuerdo con los objetivos estratégicos del negocio, las políticas internas, las necesidades y tendencias del mercado, así como la normativa aplicable y la experiencia del cliente, con el fin de garantizar la rentabilidad, su posicionamiento	Planificar la operación y estructura del establecimiento de belleza de acuerdo con el portafolio de servicios, los recursos disponibles y las políticas institucionales. Coordinar al equipo de trabajo teniendo en cuenta los perfiles profesionales, las funciones asignadas y los estándares de servicio de belleza definidos. Formular políticas financieras, de mercadeo y recursos físicos según las necesidades del servicio, el posicionamiento estratégico del establecimiento y las tendencias del mercado de belleza y afines.

ANÁLISIS FUNCIONAL- BELLEZA Y ASESORÍA DE IMAGEN

Área Ocupacional	Ocupaciones	Hipótesis de Perfil	Nivel del MNC	Competencia General	Competencias Específicas
	recreación, actividad física y deportes			competitivo y el bienestar del usuario.	Gestionar los procesos administrativos, financieros y operativos del establecimiento, de acuerdo con los objetivos del negocio, la normatividad vigente y los resultados obtenidos.
					Impulsar estrategias de posicionamiento, comercialización y alianzas estratégicas del establecimiento, de acuerdo con el análisis del mercado, las tendencias del sector de belleza y la propuesta de valor
	21634.diseñadores de servicio 33411. supervisores administrativos	Diseñador de Servicios de Belleza y Afines	6	Diseñar experiencias y portafolios de servicios para establecimientos de belleza de acuerdo con las expectativas del mercado, los lineamientos del modelo de negocio, las capacidades del equipo, las necesidades y preferencias de los usuarios, con el fin de aumentar la competitividad del negocio y optimizar la experiencia del cliente.	Establecer servicios, procedimientos técnicos y experiencias de atención, de acuerdo con las tendencias del sector, las necesidades del mercado, las expectativas de los usuarios y los objetivos organizacionales.
					Implementar propuestas de diseño de servicios, teniendo en cuenta los lineamientos técnicos definidos, la viabilidad operativa y las necesidades del cliente.
					Monitorear la implementación de los servicios diseñados, de acuerdo con los criterios de calidad, el desempeño del equipo y la percepción del cliente.
					Ajustar los servicios ofrecidos, de acuerdo con los resultados evaluados, los cambios del entorno, las percepciones del usuario y las oportunidades de mejora identificadas.
					Coordinar la prestación de los servicios de acuerdo con los estándares de calidad definidos, las normas de bioseguridad y las necesidades de los usuarios.
AO2. Área de Belleza, Asesoría de Imagen y Moda.	51410.peluqueros	Barbero	4	Brindar servicios de corte, color, arreglo del cabello y vello facial de acuerdo con las tendencias estéticas actuales, las preferencias del cliente y las normas de higiene y bioseguridad, con el fin de contribuir a la imagen personal, el bienestar y la satisfacción del usuario. Revisión de norma EFO_460602001_1_U Peluqueros (SENA)	Determinar las características faciales, capilares y estéticas del usuario teniendo en cuenta sus necesidades estéticas, criterios de visagismo e higiene capilar.
					Preparar el espacio de trabajo y seleccionar técnicas, herramientas y productos capilares, de acuerdo con el diagnóstico realizado, los protocolos técnicos establecidos y normas de bioseguridad vigentes.
					Efectuar el corte, coloración del cabello y arreglo del vello facial según las técnicas definidas, preferencias del usuario y las normas de bioseguridad vigentes.
					Verificar la calidad del resultado y la satisfacción del cliente a partir de los criterios técnicos de calidad y la satisfacción expresada durante y después del servicio.
					Ofrecer recomendaciones para la producción de contenido digital o físico de acuerdo con los intereses del público objetivo, las tendencias del mercado y la identidad del establecimiento.
	51410.peluqueros	Peluquero y estilista	4	Brindar servicios de cuidado, transformación y embellecimiento del cabello, de acuerdo con las normas de bioseguridad y protocolos técnicos establecidos, con el fin de satisfacer las necesidades estéticas y de bienestar del cliente. Revisión de norma EFO_460602001_1_U Peluqueros (SENA)	Identificar el estado del cuero cabelludo y la estructura capilar del cliente teniendo en cuenta su historial, necesidades estéticas, condiciones de salud y bienestar del usuario.
					Preparar el espacio de trabajo y seleccionar técnicas, herramientas y productos cosméticos de acuerdo con el diagnóstico capilar realizado, protocolos técnicos establecidos y normas de bioseguridad vigentes.
					Realizar rutinas de corte y peinado de acuerdo con las técnicas de estilismo, las características del cabello del cliente y las normas de bioseguridad vigentes.
					Ejecutar procedimientos de coloración, transformación (temporal o permanente) y tratamiento capilar teniendo en cuenta el tipo de producto, las reacciones fisiológicas del cliente, y las normas vigentes de higiene y seguridad.
					Evaluar el resultado obtenido en el cabello del cliente a partir de los criterios técnicos de calidad y la satisfacción expresada durante y después del servicio.
	51421.manicuristas y pedicuristas	Manicuristas y Pedicuristas	4	Embellecer, acondicionar y aplicar terapias de bienestar para las uñas de manos y pies, teniendo en cuenta las condiciones de higiene, salud y preferencias del cliente, con el propósito de contribuir a la presentación personal, el bienestar y la autoestima. Revisión de norma EFO_460602002_1_U Manicuristas y Pedicuristas (SENA)	Determinar las condiciones estéticas, patológicas y de salud de manos, pies y uñas del usuario, teniendo en cuenta su historial, estilo de vida, condiciones visibles y necesidades expresadas.
					Diseñar el servicio de cuidado, embellecimiento o transformación estética de las uñas, de acuerdo con el diagnóstico inicial, las preferencias del usuario y el uso de herramientas digitales para la asesoría de imagen.
					Desarrollar rutinas de embellecimiento y decoración en uñas de manos y pies, según el diseño establecido, los protocolos y las normas de bioseguridad vigentes.
					Ejecutar rutinas de higiene, acondicionamiento y terapias de bienestar en manos y pies de acuerdo con el plan definido, las técnicas indicadas y las normas de bioseguridad vigentes.
					Ajustar las recomendaciones, de acuerdo con los criterios técnicos de calidad, el bienestar del usuario y el análisis del estado final de las estructuras tratadas.
					Diseñar e implementar acciones de promoción y comercialización del servicio según las tendencias del mercado y las estrategias de posicionamiento utilizadas en el sector..

ANÁLISIS FUNCIONAL- BELLEZA Y ASESORÍA DE IMAGEN					
Área Ocupacional	Ocupaciones	Hipótesis de Perfil	Nivel del MNC	Competencia General	Competencias Especificas
	51423.maquillador	Maquillador Social	4	Realizar maquillaje facial y peinados de acuerdo con las técnicas de visagismo, colorimetría, sus preferencias, el tipo de evento y las tendencias actuales, con el fin de realzar la imagen, fortalecer la autoestima y lograr una apariencia armónica y adecuada al contexto social. Revisión de norma EFO_460602003_1_U Maquilladores y esteticistas (SENA)	Identificar la morfología del rostro y rasgos del usuario, teniendo en cuenta sus condiciones físicas, necesidades estéticas y ocasión del maquillaje y peinado. Diseñar la propuesta de maquillaje y peinado de acuerdo con el análisis facial, la asesoría de imagen, las preferencias del usuario y las tendencias actuales. Realizar maquillaje o peinado, de acuerdo con la propuesta previamente definida, los protocolos técnicos y las normas de bioseguridad vigentes. Evaluar el resultado del maquillaje o peinado y ajustar recomendaciones, de acuerdo con los criterios técnicos de calidad, la percepción del usuario y las condiciones cutáneas posteriores. Proponer acciones de promoción, comercialización y alianzas estratégicas del servicio de maquillaje según las tendencias del mercado, marca personal y la propuesta de valor centrada en el bienestar.
	51424.asesores de imagen	Asesor de imagen	4	Asesorar y orientar al usuario en su imagen personal integral de acuerdo con las características físicas, profesionales y sociales del usuario, con el fin de prestar un servicio de calidad, mejorar las condiciones de bienestar y ofrecer un servicio funcional. Revisión de norma EFO_460602005_1_U Asesores de imagen y Asesores integrales de imagen (SENA)	Determinar las características personales, físicas y contextuales del usuario, de acuerdo con sus necesidades de imagen, estilo de vida y proyección personal. Diseñar propuestas integrales y funcionales de imagen personal o profesional, teniendo en cuenta el diagnóstico realizado, las tendencias y los objetivos del usuario, su bienestar y la coherencia entre imagen interna y externa. Implementar acciones de asesoría integral y funcional de imagen en aspectos estéticos, comunicativos y de vestuario, según la propuesta definida y la identidad del usuario, promoviendo su bienestar, seguridad y autenticidad. Evaluar el impacto de la asesoría de imagen en la percepción del usuario y su entorno, a partir del análisis de resultados, la retroalimentación recibida y el bienestar generado. Proponer estrategias de promoción y posicionamiento del servicio de asesoría de imagen, de acuerdo con el portafolio, identidad profesional, canales digitales, fidelización y bienestar integral.
AO3. Área de Estética y Bienestar Corporal.	51422. cosmetólogos esteticistas 51429. otras ocupaciones	Cosmetólogo y Esteticista Integral	4	Realizar procedimientos integrales de cuidado estético facial, corporal y depilación de acuerdo con el diagnóstico individualizado, necesidades del usuario, los protocolos de bioseguridad establecidos y la normativa vigente, con el fin de mejorar la apariencia, prevenir alteraciones estéticas o salud y contribuir al bienestar integral del individuo. Revisión de norma EFO_460602003_1_U Cosmetólogos y esteticistas; Maquilladores y Esteticistas (SENA)	Identificar las condiciones estéticas de la piel y de bienestar del usuario, de acuerdo con la ficha técnica de productos y equipos, la evaluación visual Mejorar la condición estética de los tejidos tegumentarios mediante procedimientos cosmetológicos no invasivos, valoración realizada, técnicas manuales, productos cosméticos, aparatología y las normas de bioseguridad vigentes. y táctil mediante semiología estética, y las necesidades manifestadas. Prestar servicios de bienestar y spa de acuerdo con protocolos establecidos, normatividad vigente y principios de bioseguridad y expectativas del usuario. Realizar actividades de cuidado cosmetológico pre y postoperatorio, según las indicaciones médicas, las necesidades estéticas identificadas y los protocolos de atención establecidos. Proponer estrategias de promoción, comercialización y gestión flexible de los servicios estéticos, de acuerdo con las tendencias del mercado, el comportamiento del cliente y los objetivos del establecimiento.

Fuente: Equipo PNUD con base en Documento y Matriz MOO (Matriz Organizacional y Ocupacional). Documento con los insumos clave para definir y diseñar las cualificaciones del área de cualificación: servicios personales y a la comunidad. SEPC (Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo, 2025)

3.5. Análisis funcional. Servicios de limpieza y mantenimiento

Tabla 40. Análisis funcional. Servicios de limpieza y mantenimiento

ANÁLISIS FUNCIONAL- LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO					
Área Ocupacional	Ocupaciones	Hipótesis de Perfil	Nivel del MNC	Competencia General	Competencias Especificas
AO1. Área de Dirección	11200	Director de servicios de limpieza y	6	Dirigir operaciones de limpieza y mantenimiento, de	Formular planes operativos de limpieza y mantenimiento de acuerdo con los lineamientos institucionales, las necesidades del entorno y los recursos disponibles

ANÁLISIS FUNCIONAL- LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO

Área Ocupacional	Ocupaciones	Hipótesis de Perfil	Nivel del MNC	Competencia General	Competencias Específicas
	Directores y gerentes generales 12191 Directores y gerentes de limpieza y mantenimiento "14399 Otros gerentes y administradores de servicios no clasificados en otras ocupaciones	mantenimiento		acuerdo con los lineamientos organizacionales, con la finalidad de garantizar entornos funcionales, seguros y limpios	Organizar los recursos humanos, técnicos y logísticos teniendo en cuenta las prioridades operativas y las zonas asignadas
					Coordinar las acciones entre los equipos internos y las áreas de apoyo según las exigencias de articulación y oportunidad del servicio
					Monitorear los indicadores del servicio de forma permanente de acuerdo con los criterios de desempeño, continuidad y confiabilidad del sistema
					Implementar acciones de mejora continua en los procesos operativos teniendo en cuenta los resultados de la supervisión y las oportunidades identificadas
	21634 Diseñador de servicios	Diseño y planificación de servicios de limpieza y mantenimiento	6	Diseñar y planificar servicios de limpieza y mantenimiento, de acuerdo con los requerimientos técnicos y operativos, las condiciones del entorno y los recursos disponibles, con la finalidad de optimizar la gestión y garantizar la calidad del servicio.	Diseñar soluciones de servicio integradas según los requerimientos técnicos y las condiciones del entorno
					Orientar la implementación de planes operativos de limpieza y mantenimiento de acuerdo con la planificación estratégica definida
					Evaluar el desempeño de los servicios diseñados teniendo en cuenta los indicadores de calidad y satisfacción del usuario
					Ajustar las estrategias de diseño y planificación de servicios de acuerdo con los hallazgos derivados del monitoreo y la retroalimentación
					Adaptar los procedimientos operativos de limpieza y mantenimiento en relación con las oportunidades de mejora identificadas, de acuerdo con los análisis de desempeño y las recomendaciones del personal supervisor.
AO2. Área de Limpieza de Interiores	51510 Supervisores de mantenimiento y limpieza en oficinas, hoteles y otros establecimientos 51520 Ecónomos y mayordomos domésticos 51530 Conserjes y afines	Coordinador/a Operativo/a de Servicios de Limpieza y Mantenimiento	5	Coordinar la ejecución operativa de los servicios de limpieza y mantenimiento de acuerdo con los planes establecidos, la disponibilidad de personal y equipos, con la finalidad de asegurar el cumplimiento eficiente y oportuno de las actividades programadas.	Organizar las actividades operativas del servicio de limpieza y mantenimiento según los planes de trabajo y la disponibilidad de recursos
					Verificar las condiciones de operación de equipos, materiales e instalaciones de limpieza y mantenimiento, de acuerdo con los protocolos de uso y seguridad definidos por la organización
					Controlar el cumplimiento de los procedimientos operativos teniendo en cuenta los estándares de calidad definidos por la organización
					Ajustar los planes de trabajo en función de las desviaciones detectadas y los requerimientos del servicio
					Ajustar la distribución del personal operativo de limpieza y mantenimiento según las incidencias reportadas, la capacidad instalada disponible y los cambios en la demanda del servicio.
	91110 Personal de servicio doméstico 91120 Aseadores de oficinas, hoteles y otros establecimientos	Operador/a de Aseo y Asistencia de servicios domésticos y de Interiores	1	Ejecutar labores de aseo y asistencia en servicios domésticos y de interiores de acuerdo con las instrucciones recibidas, las necesidades del espacio y las condiciones del entorno, con la finalidad de mantener ambientes limpios, ordenados y funcionales	Organizar las actividades de aseo y asistencia según las instrucciones recibidas y las necesidades identificadas del espacio
					Ejecutar las labores de limpieza, orden y apoyo doméstico de acuerdo con los procedimientos establecidos y las condiciones del entorno
					Inspeccionar el estado de los ambientes intervenidos teniendo en cuenta los criterios de presentación y funcionalidad definidos
					Ajustar las acciones de aseo y asistencia en función de las observaciones realizadas y los cambios en las necesidades del servicio
AO3. Área de Limpieza de Exteriores	71330 Limpiadores de fachadas y deshollinadores 71310 Pintores y empapeladores 91230 Limpiadores de ventanas y vitrinas	Operador/a de Limpieza y Acabados de Fachadas y Exteriores	3	Realizar actividades de limpieza y acabados en fachadas y exteriores de acuerdo con los protocolos de seguridad y calidad, las características de las superficies y las condiciones ambientales, con la finalidad de conservar la apariencia y funcionalidad de las instalaciones.	Programar las actividades de limpieza y acabados según las condiciones de la superficie y las variables climáticas identificadas en el entorno.
					Ejecutar las labores de aseo y acabado en fachadas y exteriores de acuerdo con los procedimientos técnicos y los protocolos de seguridad establecidos.
					Inspeccionar el estado de las superficies intervenidas en función de los estándares de calidad y presentación definidos por la organización.
					Ajustar los métodos y herramientas de trabajo teniendo en cuenta los hallazgos del control de calidad y los cambios en las condiciones del entorno.
AO4. Área de Lavado	81570		2	Operar procesos de lavandería y planchado	Organizar las tareas de lavado y planchado según las instrucciones recibidas y el tipo de prenda asignada.

ANÁLISIS FUNCIONAL- LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO

Área Ocupacional	Ocupaciones	Hipótesis de Perfil	Nivel del MNC	Competencia General	Competencias Específicas
	Operadores de máquinas de lavandería 91210 Lavanderos y planchadores manuales	Operador/a de Lavandería y Planchado		de acuerdo con los procedimientos técnicos establecidos, el tipo de prendas y materiales, con la finalidad de garantizar su limpieza, conservación y presentación adecuada.	Ejecutar las actividades de limpieza y presentación de prendas de acuerdo con los procedimientos técnicos y las condiciones del material
					Verifica las condiciones finales de las prendas tratadas de acuerdo con los estándares de presentación establecidos por la organización
					Ajustar las acciones operativas según las recomendaciones recibidas durante la jornada o los cambios en la carga de trabajo
	91290 Otro personal de limpieza no clasificados en otras ocupaciones 91220 Lavadores de vehículos	Operador/a de Lavado de Superficies y Vehículos	1	Ejecutar el lavado de superficies y vehículos de acuerdo con los protocolos operativos, las características de los materiales y el tipo de suciedad, con la finalidad de asegurar una limpieza eficiente y preservar las condiciones estéticas y funcionales.	Organizar las tareas asignadas de lavado según las indicaciones del supervisor y el tipo de suciedad identificada
					Ejecutar las actividades de limpieza de acuerdo con los protocolos establecidos y las instrucciones recibidas
					Revisar el estado final de las superficies o vehículos tratados teniendo en cuenta los criterios definidos por el supervisor
					Ajustar estado final de las superficies o vehículos tratados teniendo en cuenta los hallazgos encontrados
AO5. Área de Reciclados	96110 Recolectores de basura y material reciclable 96120 Clasificadores de desechos	Operador/a de Recolección y Clasificación de Residuos	1	Recolectar y clasificar residuos de acuerdo con la normativa ambiental vigente, el tipo de desechos y los procedimientos establecidos, con la finalidad de contribuir a la gestión integral de residuos y la protección del medio ambiente.	Alistar los recursos y elementos personales según el tipo de servicio programado y las condiciones climáticas previstas.
					Realizar la recolección y compactación de residuos de acuerdo con los procedimientos asignados y la ruta establecida
					Comprobar la limpieza de las zonas intervenidas teniendo en cuenta los criterios de calidad y los registros de novedades
					Proponer mejoras al servicio asignado según las observaciones en el entorno, las instrucciones del supervisor y las interacciones con los usuarios
AO6. Área de Mantenimiento de Jardinería	61132 Trabajadores agrícolas calificados de huertas, invernaderos, viveros y jardines 75440 Fumigadores y otros controladores de plagas y malas hierba	Operador/a de Jardinería y Control Ambiental	3	Ejecutar actividades de jardinería y control ambiental de acuerdo con los planes de manejo establecidos, las condiciones del entorno natural y los recursos disponibles, con la finalidad de conservar los espacios verdes y promover un ambiente saludable.	Organizar las herramientas y materiales según el tipo de intervención ambiental programada
					Realizar las labores de jardinería y control de plagas de acuerdo con las condiciones del terreno y los lineamientos del plan de manejo
					Inspeccionar el estado de las áreas intervenidas teniendo en cuenta los criterios técnicos de conservación ambienta
					Ajustar las prácticas operativas de jardinería y control ambiental de acuerdo con los resultados obtenidos y las observaciones del supervisor
	92140 Obreros y peones de jardinería y horticultura	Auxiliar de jardinería y horticultura	1	Apoyar las labores de jardinería y horticultura de acuerdo con las indicaciones técnicas recibidas, las características de las especies y las condiciones del suelo, con la finalidad de contribuir al adecuado mantenimiento y desarrollo de los espacios verdes y cultivos.	Organizar los implementos básicos de trabajo según las tareas asignadas por el responsable de área.
					Ejecutar las actividades de apoyo en jardinería y horticultura de acuerdo con las instrucciones técnicas recibidas.
					Observar el estado de las plantas intervenidas teniendo en cuenta las indicaciones del personal a cargo.
					Ajustar las acciones de apoyo realizadas en función de las recomendaciones dadas durante la jornada.
AO7. Área de Mantenimiento y Limpieza de Espacios y Obras Públicas	93121 Obreros y peones de obras públicas y mantenimiento 96130 Ayudantes y operarios de barrido y limpieza de vías y áreas públicas	Operador/a de Mantenimiento y Limpieza en Espacios y Obras Públicas	1	Realizar actividades de mantenimiento y limpieza en zonas y áreas de espacio público de acuerdo con los lineamientos técnicos y operativos, las condiciones del entorno y el tipo de infraestructura, con la finalidad de conservar estos espacios en óptimas condiciones de uso, seguridad y limpieza.	Organizar los elementos de trabajo según la ruta asignada y las instrucciones del supervisor
					Ejecutar las tareas de mantenimiento y limpieza de acuerdo con las condiciones del entorno y el tipo de infraestructura intervenida
					Inspeccionar el estado final de las áreas intervenidas teniendo en cuenta los criterios de limpieza y presentación definidos
					Proponer mejoras operativas en relación con las observaciones realizadas y los requerimientos del servicio

ANÁLISIS FUNCIONAL- LIMPIEZA Y MANTENIMIENTO					
Área Ocupacional	Ocupaciones	Hipótesis de Perfil	Nivel del MNC	Competencia General	Competencias Especificas
	96110 Recolectores de basura y material reciclable	Operador de recolección y limpieza de espacios y obras públicas	1	REALIZAR A recolección y limpieza de espacios y obras públicas de acuerdo con los protocolos operativos y ambientales establecidos, el tipo de residuos y las condiciones del entorno, con la finalidad de mantener el orden, la salubridad y la funcionalidad de los espacios públicos.	Organizar los elementos de trabajo según la ruta asignada y las condiciones del entorno
					Ejecutar las actividades de recolección y limpieza de residuos de acuerdo con los protocolos operativos establecidos
					Inspeccionar el estado de las áreas intervenidas teniendo en cuenta los criterios de limpieza y salubridad definidos
					Proponer ajustes al proceso operativo según las observaciones realizadas y las recomendaciones técnicas recibidas

Fuente: Equipo PNUD con base en Documento y Matriz MOO (Matriz Organizacional y Ocupacional). Documento con los insumos clave para definir y diseñar las cualificaciones del área de cualificación: servicios personales y a la comunidad. SEPC (Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo, 2025)

3.6. Análisis funcional. Servicios Funerarios

Tabla 41. Análisis funcional. Servicios Funerarios

ANÁLISIS FUNCIONAL- SERVICIOS FUNERARIOS					
Área Ocupacional	Ocupaciones	Hipótesis de Perfil	Nivel del MNC	Competencia General	Competencias Especificas
AO1. Área de Dirección.	11200 directores y gerentes generales 12199 directores y gerentes de administración y servicios no clasificados en otras ocupaciones 14399 otros gerentes y administradores de servicios no clasificados en otras ocupaciones	Director de servicios funerarios	6	Dirigir los servicios funerarios, de acuerdo con la normatividad vigente y los protocolos institucionales, las necesidades de las familias y las características del servicio, con la finalidad de garantizar una atención digna, oportuna y respetuosa.	Diseñar el sistema de prestación de los servicios funerarios según los requerimientos normativos, los protocolos institucionales y las características de la comunidad atendida.
					Coordinar la ejecución de los servicios funerarios de acuerdo con el sistema diseñado, los recursos disponibles y las necesidades expresadas por las familias usuarias.
					Verificar el cumplimiento de los procedimientos y estándares del servicio funerario teniendo en cuenta los indicadores establecidos, la retroalimentación de los usuarios y los reportes operativos
					Ajustar los procesos de dirección del servicio funerario en función de los hallazgos del seguimiento, las recomendaciones institucionales y los cambios en la normatividad aplicable
					Supervisar la implementación de los protocolos operativos en la prestación de los servicios funerarios, de acuerdo con las funciones asignadas al equipo, las condiciones del entorno y las particularidades del caso.
	21634 diseñadores de servicios 24210 profesionales y analistas de gestión y organización	Director de Diseño y Análisis de Servicios Funerarios	6	Diseñar y analizar los servicios funerarios, de acuerdo con los lineamientos estratégicos de la organización, las necesidades de los usuarios y las tendencias del sector, con la finalidad de optimizar la oferta de servicios y garantizar una atención integral y de calidad.	Estructurar la propuesta de servicios funerarios teniendo en cuenta los lineamientos estratégicos de la organización y la diversidad sociocultural de la comunidad
					Organizar los componentes del servicio propuesto de acuerdo con los recursos disponibles y las políticas institucionales
					Evaluar el funcionamiento y aceptación del servicio estructurado según los indicadores de calidad, oportunidad e impacto definidos por la organización
					Ajustar los componentes del modelo de servicio funerario de acuerdo con los hallazgos de la evaluación y los cambios en el entorno institucional y sectorial
					Coordinar la implementación piloto del servicio funerario diseñado, según los lineamientos establecidos, la disponibilidad de recursos y las condiciones específicas del grupo focal seleccionado.
AO2. Área de Operación.	51632 coordinadores de	Coordinador de Servicios Funerarios	4	Prestar servicios funerarios y de atención, de acuerdo con los	Organizar la prestación del servicio funerario según las necesidades del caso, los protocolos establecidos y los recursos disponibles.

ANÁLISIS FUNCIONAL- SERVICIOS FUNERARIOS					
Área Ocupacional	Ocupaciones	Hipótesis de Perfil	Nivel del MNC	Competencia General	Competencias Específicas
	servicios funerarios 42220 empleados de centros de llamadas			protocolos establecidos, las particularidades de cada caso y el acompañamiento a las familias, con la finalidad de brindar un servicio respetuoso, humano y oportuno.	Ejecutar las actividades funerarias y de atención al usuario de acuerdo con las instrucciones recibidas, las características del servicio y las condiciones emocionales de las familias.
					Revisar el cumplimiento de los procedimientos del servicio funerario teniendo en cuenta los estándares de calidad, los tiempos de atención y las observaciones registradas.
					Ajustar las acciones del servicio funerario de acuerdo con los resultados observados, los comentarios de los usuarios y las directrices institucionales.
					Coordinar las acciones del equipo operativo durante la prestación del servicio funerario, de acuerdo con la programación definida, los roles asignados y las condiciones específicas del caso.
	51633 personal de servicios funerarios	Auxiliar de Servicios Funerarios	4	Brindar apoyo técnico y operativo en los procesos funerarios, de acuerdo con los protocolos institucionales y las condiciones del servicio, con el fin de garantizar una atención digna, respetuosa y oportuna a los deudos y al cuerpo.	Organizar los recursos necesarios para la prestación del servicio funerario, de acuerdo con los lineamientos operativos y teniendo en cuenta el tipo de servicio solicitado.
					Realizar actividades de apoyo en el alistamiento del cuerpo y los implementos funerarios, de acuerdo con las instrucciones del personal técnico y teniendo en cuenta los protocolos establecidos.
					Ejecutar tareas logísticas del servicio funerario, según las indicaciones del equipo responsable y en relación con las condiciones del entorno.
					Verificar el estado de los insumos, equipos y zonas de servicio, en función de los estándares mínimos establecidos y según las condiciones del entorno.
					Ajustar las tareas operativas del servicio funerario, de acuerdo con las observaciones registradas y en relación con las recomendaciones del equipo.
	51631 tanatopractores	Tanatopractor/a	4	Preservar el cuerpo de la persona fallecida de acuerdo con los protocolos técnicos y sanitarios y las condiciones del deceso, con la finalidad de garantizar una presentación digna y respetuosa para su despedida	Organizar el procedimiento técnico de Tanatopraxia de acuerdo con el estado del cuerpo y los protocolos sanitarios vigentes.
					Ejecutar las técnicas de preservación y acondicionamiento teniendo en cuenta las solicitudes de los familiares y las normas de bioseguridad.
					Evaluar los resultados del proceso de Tanatopraxia según los estándares de calidad y dignidad en la presentación del cuerpo.
					Ajustar el procedimiento técnico de intervención de acuerdo con las observaciones realizadas durante la verificación del servicio.
					Documentar el proceso de Tanatopraxia en los registros establecidos, de acuerdo con los lineamientos institucionales y teniendo en cuenta las particularidades del procedimiento realizado.
	31322 operadores de incineradores, de hornos crematorios y de rellenos sanitarios	Operador/a de Horno Crematorio	5	Realizar el proceso de cremación de cuerpos humanos de acuerdo con los protocolos técnicos y normativos establecidos, teniendo en cuenta las condiciones del cuerpo y las solicitudes de los familiares, con la finalidad de garantizar una disposición final respetuosa, segura y eficiente.	Preparar el horno crematorio según las condiciones físicas del equipo y las indicaciones del servicio
					Realizar la cremación de acuerdo con los procedimientos técnicos establecidos en el sitio de trabajo
					Garantizar el funcionamiento del horno teniendo en cuenta las señales visibles y el comportamiento del equipo
					Ajustar las acciones operativas según los cambios detectados durante el proceso de cremación
					Realizar la carga del horno crematorio con base en las condiciones técnicas del equipo y de acuerdo con los protocolos de bioseguridad y dignidad establecidos.
	93122 obreros y operarios de cementerios	Operador/a de Cementerio		Realizar las actividades de disposición final de cuerpos y restos humanos, mantenimiento de áreas y atención a los usuarios de acuerdo con los protocolos del servicio, teniendo en cuenta las normativas vigentes, las condiciones del terreno y las solicitudes de las familias, con la finalidad de garantizar un servicio respetuoso, ordenado y digno en el manejo del cementerio.	Alistar los recursos y herramientas necesarias teniendo en cuenta la programación de servicios funerarios y las condiciones del área asignada.
					Ejecutar la disposición final de los restos humanos en bóvedas, osarios o fosas de acuerdo con los protocolos operativos, normas sanitarias y condiciones del terreno.
					Revisar el estado de conservación, limpieza y señalización de las áreas comunes del cementerio según los estándares de mantenimiento establecidos.
					Ajustar las rutinas de trabajo diario a partir de las observaciones realizadas en terreno y las recomendaciones de los supervisores o usuarios.
					Realizar labores de limpieza y mantenimiento en zonas comunes del cementerio, de acuerdo con las instrucciones recibidas y teniendo en cuenta las condiciones del terreno.

Fuente: Equipo PNUD con base en Documento y Matriz MOO (Matriz Organizacional y Ocupacional). Documento con los insumos clave para definir y diseñar las cualificaciones del área de cualificación: servicios personales y a la comunidad. SEPC (Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo, 2025)

Referencias

DANE. (2023). *Clasificación Internacional Normalizada de la Educación. Campos de educación y formación adaptada para Colombia. CINE-F2013 A.C. (2023)*. Bogotá, Colombia.

Departamento administrativo nacional de estadistica - DANE y Ministerio de Educación Nacional. (2020). *Descripción áreas de cualificación.* Bogotá D.C. Recuperado el 22 de Marzo de 2025, de https://evaluacioncuoc.sena.edu.co/files/Descripciones%20Areas%20de%20Cualificaci%C3%B3n.pdf

Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE. (2024). *clasificaciones.dane.gov.co*. Obtenido de dane.gov.co: https://clasificaciones.dane.gov.co/cuoc/modal_definicion#:~:text=Ocupaci%C3%B3n%3A%20conjunto%20de%20cargos%2C%20empleos,las%20funciones%20de%20la%20ocupaci%C3%B3n.

Departamento Nacional de Estadística - DANE y otros. (2024). Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC). Bogotá, D.C.: DANE.

Departamento Nacional de Estadística [DANE]. (2024). Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC). Bogotá, D.C.: Departamento Nacional de Estadística - DANE.

Departamento Nacional de Planeación. (2022-2026). *Bases del Plan nacional de Desarrollo.* Bogotá.

Marco Nacional de Cualificaciones- Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. (2024). Bogotá.

Ministerio de Educación Nacional - Programa de Naciones para el Desarrollo. (2025). *Catálogo de Cualificaciones de los Servicios Personales y a la comunidad.* Bogotá.

Ministerio de Educación Nacional. (2020). *Fases metodológicas para el diseño de cualificaciones.*

Ministerio de Educación Nacional. (3 de noviembre de 2023). Transferencia Etapa C. Bogotá, D.C.

Ministerio de Educación Nacional. (2024). Estructura de una matriz ocupacional y organizacional ,MOO. Transferencia Etapa C. Bogotá.

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

Ministerio de Educación Nacional. Marco Nacional de Cualificaciones. (2021). *Áreas de Cualificación del Marco Nacional de Cualificaciones*. Bogotá, Colombia.

Ministerio de Educación Nacional. Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo-. (2025). Contextualización del Área de Cualificación del Servicios Personales y a la Comunidad. Bogotá.

Ministerio de Educación Nacional. (3 de noviembre de 2023). Transferencia Etapa C. Bogotá, D.C.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, UNESCO. (2013). Clasificación Internacional Normalizada de la Educación, CINE 2011. Montreal, Canada.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD. (2025).