Guía 3

ORIENTACIÓN SOCIO OCUPACIONAL PARA SECTOR PRODUCTIVO

Marco Nacional de Cualificaciones — Catálogo SABI
Ministerio de Educación Nacional · Universidad de los Andes

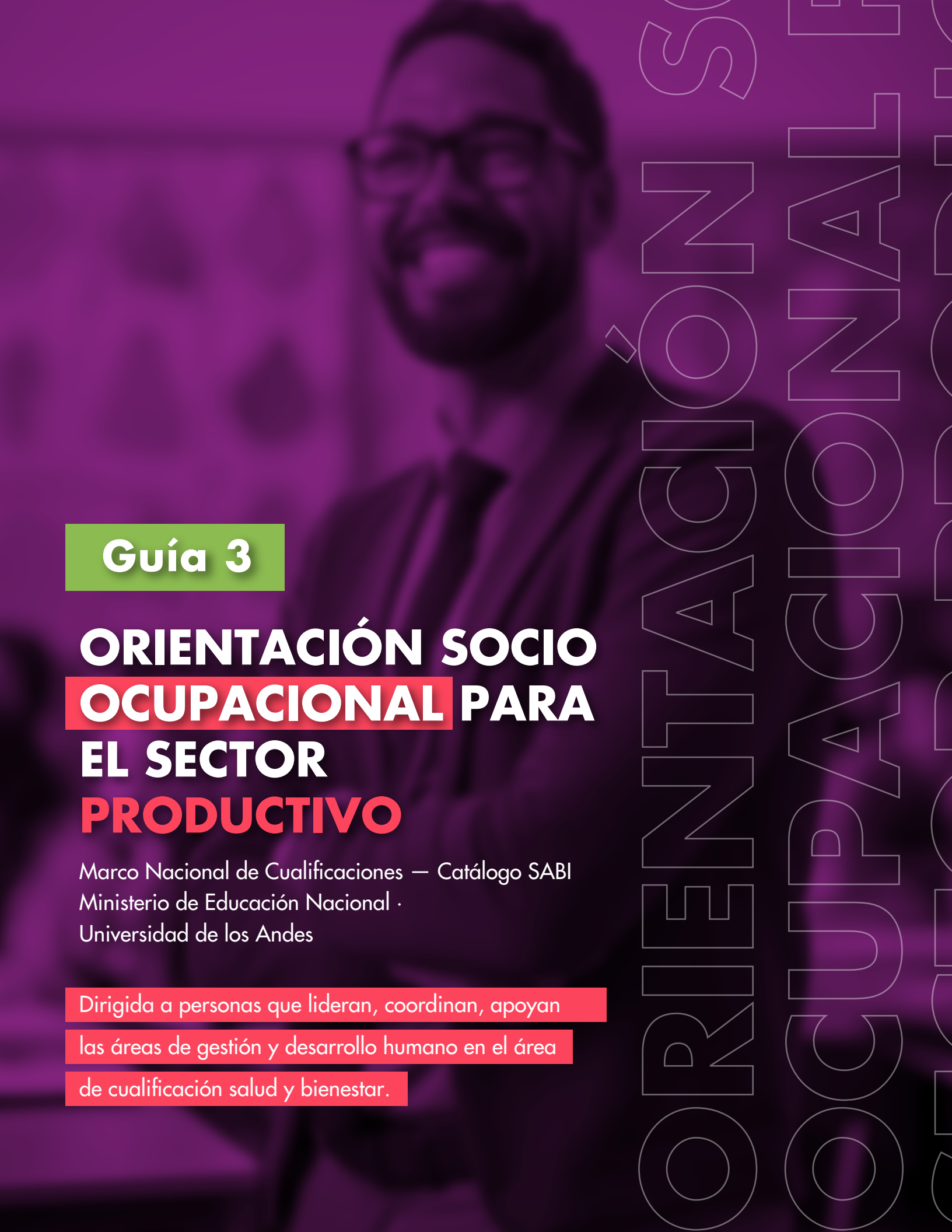


Convenio CO1.PCCNTR.8320475 de 2025 del Ministerio de Educación Nacional y la Universidad de los Andes

Educación

Marco Nacional de Cualificaciones Colombia

Universidad de los Andes



Guía 3

ORIENTACIÓN SOCIO OCUPACIONAL PARA EL SECTOR PRODUCTIVO

Marco Nacional de Cualificaciones — Catálogo SABI
Ministerio de Educación Nacional ·
Universidad de los Andes

Dirigida a personas que lideran, coordinan, apoyan las áreas de gestión y desarrollo humano en el área de cualificación salud y bienestar.

ORIENTACIÓN SOCIO OCUPACIONAL PARA EL SECTOR PRODUCTIVO

BIENVENIDAS Y BIENVENIDOS

Si estás leyendo esto, es porque en tu organización alguien tiene que responder preguntas que no siempre tienen respuesta fácil: a quién contratamos, a quién formamos, cómo hacemos para gestionar de manera diferencial el talento humano, qué vamos a necesitar el año que viene.

Esta guía no viene a decirte cómo hacer tu trabajo. Viene a ponerte en las manos una herramienta que probablemente no estás usando: **los catálogos de cualificaciones del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).**

En los catálogos está descrito, sector por sector, qué hace cada ocupación, qué competencias exige, hacia dónde se está transformando y dónde están las brechas de talento humano del país. Es información pública, construida con expertos del sector, y está disponible para que la uses.

La guía tiene **cuatro secciones y un cierre.** En la primera vas a ubicar tu rol y la necesidad concreta de tu organización. Las tres siguientes recorren los tres mundos por los que se mueve toda orientación socio ocupacional: el autoconocimiento, el mundo del trabajo y el mundo de la formación. El cierre te deja los pasos para empezar.

Esta guía es parte de una colección de tres. La primera acompaña a las personas que están decidiendo sobre su trayectoria. La segunda, a quienes orientan esos procesos. Esta, la tercera, es para ti: quien desde el sector productivo tiene la posibilidad de acompañar el desarrollo de su talento humano.

Las tres comparten una idea de fondo: las decisiones sobre el trabajo y la formación no son solo decisiones de empleabilidad o sobre qué carrera estudiar. Son decisiones sobre la construcción de trayectorias de vida. Y ocurren, en buena parte, dentro de las organizaciones.

¡Empecemos!

TABLA DE CONTENIDO



SECCIÓN 1:
EL SECTOR PRODUCTIVO CLAVE PARA ACOMPAÑAR LAS TRAYECTORIAS FORMATIVAS, EDUCATIVAS Y LABORALES DE LOS COLABORADORES.

SECCIÓN 2:
AUTOCONOCIMIENTO: RECONOCER EL TALENTO QUE YA EXISTE

SECCIÓN 3:
EL MUNDO DEL TRABAJO: LEYENDO EL SECTOR

SECCIÓN 4:
EL MUNDO DE LA FORMACIÓN: TRAYECTORIAS QUE CIERRAN BRECHAS

Síntesis:
APORTES DE LA GUÍA 3

SECCIÓN 0:
PARA COMENZAR

De cada 10 brechas de talento humano identificadas en el sector salud y bienestar, 8 no son porque falte gente. Son porque lo que las personas saben no coincide con lo que el mercado laboral necesita.
Fuente: Estudios de brechas de capital humano SABI I y II

¿De qué se trata esta guía?

Todos los días, en tu organización, alguien está tomando una decisión sobre su futuro: si se queda, si estudia algo, si se presenta a esa vacante interna, si acepta la oferta que le hicieron por fuera.

Esas decisiones se llaman decisiones socio ocupacionales. Y el proceso de acompañarlas se llama orientación socio ocupacional.

Orientar es acompañar a una persona para que conecte quién es y lo que sabe hacer con las oportunidades reales de formarse y trabajar.

En esta guía, encontrarás los conceptos, herramientas y referentes esenciales para el uso de los catálogos de cualificación desde el sector productivo y qué mejor forma de hacerlo que de la mano de las decisiones socio ocupacionales del talento humano de tu organización.



SECCIÓN 1:

EL SECTOR PRODUCTIVO CLAVE PARA ACOMPAÑAR LAS TRAYECTORIAS FORMATIVAS, EDUCATIVAS Y LABORALES DE LOS COLABORADORES.

Tu rol en OSO desde el sector productivo
Tu papel en la OSO es acompañar, no decidir.

Como parte del sector productivo, creas las condiciones para que cada persona decida con información, y para que esas decisiones también le sirvan a la organización. Por ejemplo:

- Brindas información
- Promueves espacios de autoconocimiento
- Das claridad sobre lo que la organización puede ofrecer

¿Y en qué momento ocurre esto?

A lo largo de la vida

Tres mundos de la OSO

Desde tu rol en el sector productivo puedes ser parte del proceso de orientación socio ocupacional.

Cuando orientas a alguien, lo haces bajo los siguientes mundos (i.e., ejes temáticos):

Mundo	En la orientación es...	En tu organización es...
Autoconocimiento	Las experiencias que hemos reunido, los intereses que tenemos, habilidades, conocimiento.	El talento que ya tienes y que puedes potencializar según sus intereses y las propias necesidades de la organización.
Mundo del trabajo	Las ocupaciones que existen y lo que el sector está pidiendo.	Los perfiles que necesitas hoy y los que vas a necesitar.
Mundo de la formación	Las rutas para aprender y certificar lo aprendido	Procesos de desarrollo humano en cuanto a capacidades, habilidades y conocimientos que demanda el mercado laboral.

La clave es conectar los intereses y experiencia del colaborador con las oportunidades de la organización y potencializarlas a través del mundo formativo.

Gestionar el Talento Humano desde el proceso de OSO

Las personas toman decisiones sobre su trayectoria dentro del rol que desempeñan en la organización. Identifica el momento y sabrás cómo conectar el proceso de OSO.



Situación del Colaborador(a)

Quiere fortalecer su perfil ocupacional, estudiar algo adicional que le abra oportunidades.



El área de desarrollo humano sin proceso de OSO

Desconoce los intereses de formación del talento humano.



El área de DH desde el proceso de OSO

Apoyamos al TH a conectar su experiencia, intereses y tendencias del sector con rutas formativas.

El sector productivo es clave en desarrollo del talento humano.

La persona crece dentro de la organización y la organización retiene el conocimiento

Si quieres conocer más sobre los conceptos de la orientación socio ocupacional y el rol del orientador ve a la guía 2 – sección 1.

Recuerda

- La orientación socio ocupacional ya ocurre en tu organización. Lo que decides es si la acompañas con información.
- Tu rol es acompañar, no decidir.
- Se mueve en tres mundos: autoconocimiento, trabajo y formación. Ninguno funciona solo.

¿Y ahora qué puedes hacer en tu organización?

Revisa qué áreas o personas pueden acompañar decisiones ocupacionales en tu organización.

SECCIÓN 2:

AUTOCONOCIMIENTO: RECONOCER EL TALENTO QUE YA EXISTE

El autoconocimiento es el proceso por el que una persona reconoce lo que sabe hacer, lo que le interesa y hacia dónde quiere ir. La organización lo promueve.

Conocerse es el punto de partida de cualquier decisión. Antes de explorar opciones formativas o laborales, la persona necesita saber quién es: qué le interesa, qué le motiva, qué la mueve y qué la limita.

Sin esa exploración, es probable que esté tomando decisiones importantes sin la información más esencial: la información sobre sí misma.

El perfil de cualificación: el espejo para el autoconocimiento

¿Sabías que?

Los perfiles ocupacionales en los catálogos de cualificaciones describen con detalle qué hace una persona en esa ocupación: sus competencias, conocimientos, destrezas y funciones concretas.

Ese detalle es lo que lo convierte en un espejo: cuando una persona lee el perfil de su cargo, encuentra descrito lo que hace y lo que puede llegar a ser.

Cómo usar los perfiles de cualificación, en tres pasos:

1. Busca en el catálogo el perfil de la ocupación de tu colaborador(a).
2. Siéntate con la persona y léanlo juntos.
3. Usa estas preguntas para recorrerlo.

Ejemplo tomado del perfil de cualificaciones: Actividades auxiliares en salud oral

Las personas toman decisiones sobre su trayectoria dentro del rol que desempeñan en la organización. Identifica el momento y sabrás cómo conectar el proceso de OSO.

Componente del perfil	Descripción del perfil ejemplo	Qué le preguntas a tu colaborador
Competencia general Información acerca del perfil, responde las preguntas ¿Qué hace?, ¿cómo lo hace? ¿para qué lo hace?	Brindar asistencia integral en promoción, prevención y atención clínica en salud oral.	¿Te reconoces en esta descripción? ¿Cuál de esas tres cosas es la que más haces tú?
Competencias específicas: Describe actividades que desarrolla ese perfil.	Asepsia · Asistencia odontológica · Control del riesgo bucal · Bioseguridad · Gestión de residuos · Apoyo administrativo.	De estas seis, ¿cuáles haces hoy? ¿Cuál dejaste de hacer? ¿Cuál nunca has hecho?
Elementos y criterios de desempeño: Funciones que desempeña el perfil	Asistir a cuatro manos · Apoyar la toma de imágenes diagnósticas · Detectar signos de alerta para remisión · Educar en higiene oral.	¿Cuáles de estas funciones aprendiste en tu trayectoria formativa y cuáles en tu experiencia laboral?"
Competencias básicas y transversales responde a las competencias y habilidades (técnicas y socioemocionales) involucradas con el perfil ocupacional.	Comunicación · Herramientas digitales · Ética y humanización · Trabajo interdisciplinario.	¿Cuáles de estas reconoces en ti?
Ámbito productivo/laboral: Sectores/lugares de trabajo responde ¿dónde puede trabajar?	Clínicas y consultorios · IPS · EPS con servicios odontológicos · Universidades · Brigadas de promoción y prevención.	¿En cuáles de estos lugares te gustaría trabajar?

Los perfiles de cualificaciones permiten al sector productivo conocer a sus colaboradores, identificar sus áreas de oportunidad y potencializar sus conocimientos y competencias.

Ejemplo:

> *Diana lidera el talento humano de una red de consultorios odontológicos. Sabe que Yaneth, auxiliar en salud oral desde hace siete años, quiere crecer y le interesa todo lo que tenga que ver con tecnología, pero no tenía con qué contrastar ese interés.*
>
> *Abre el perfil de cualificación de la ocupación y lo usa como espejo: revisa función por función qué hace Yaneth hoy y qué contempla el perfil. Ahí encuentra lo que no estaba en el radar del cargo.*

Información del perfil: *"Operar herramientas digitales del servicio según sistema de información y protocolos de seguridad. Recursos: plataforma de agendamiento digital, software de historia clínica."*

Hoy Yaneth se está formando en el manejo de herramientas digitales. No hubo vacante nueva: el perfil le dio a Diana información del cargo, y ella pudo contrastarla con los intereses y la experiencia de Yaneth.

Explorando el autoconocimiento

Este viaje de descubrimiento se alimenta del diálogo centrado en las personas. Sigue los pasos de abajo para orientar a la persona a encontrar insights sobre sí misma.



Paso 1:
Crea un espacio seguro

Como parte del sector productivo puedes crear espacios seguros que permitan conversaciones sobre áreas de intereses, habilidades, sueños de tus colaboradores.



Paso 2:
Indaga

Asesorar depende directamente de tu posibilidad de acompañar la conversación. Usa preguntas como las siguientes para indagar cada componente de autoconocimiento:

A. Intereses:
- *"¿Cuál es la actividad qué haces en tu cargo que despierta mayor satisfacción?"*
- *¿Qué áreas o roles dentro de la organización despiertan mayor curiosidad e intereses para ti?*

B. Motivaciones:
- *"Cuando logras una meta, ¿qué tipo de satisfacción buscas? ¿Reconocimiento, aprendizaje, impacto, seguridad?"*
- *"¿Cuál sería un cambio en tu vida laboral o de estudios que te haría sentir significativamente más satisfecho/a?"*

C. Sueños y Expectativas:
- *"Imagina que avanzamos 5 años en el tiempo. ¿Cómo te ves en tu vida laboral? Descríbelo con detalles."*
- *"¿Hay algo que quieras haber hecho o aprendido antes de los [edad + 10 años]?"*

D. Aptitudes y Habilidades:
- *"¿En qué cosas tus compañeros suelen buscarte para pedir ayuda?"*
- *"¿Qué es lo más difícil que has logrado del tiempo que llevas en la organización? ¿Cómo lo hiciste?"*

E. Limitaciones:
- *"¿Cuáles son las situaciones o condiciones que actualmente te impiden avanzar hacia dónde quieres?"*
- *"¿Qué factores externos sientes que están frenando tus objetivos?"*
- *"De esas limitaciones que mencionaste, ¿cuáles son objetivas y cuáles quizás son percepciones o creencias?"*



Paso 3:
Acompaña a tus colaboradores a plasmar los resultados en un producto.

Construye conjuntamente una bitácora, collage, o lista escrita que sintetice los descubrimientos centrales. Esto ayudará al colaborador a tener un mapa de sus intereses, motivaciones, sueños y limitaciones.

Al sector productivo esta información le ayuda a gestionar el talento humano dentro de su organización teniendo en cuenta a las personas.

Recuerda

- El autoconocimiento es de la persona; tu papel es abrir el espacio para que ocurra.
- El perfil de cualificación es el espejo que convierte una intuición en una conversación concreta.

¿Y ahora qué puedes hacer en tu organización?

Escoge una persona de tu equipo y ten la conversación de desarrollo esta semana.

Si quieres profundizar en el autoconocimiento como proceso de orientación, ve a la guía 2

SECCIÓN 3:

EL MUNDO DEL TRABAJO: LEYENDO EL SECTOR

De los cargos del área de cualificación Salud y Bienestar que se verán impactados por las tendencias del sector:

58% **Se modifica:** siguen existiendo, pero con nuevas funciones y competencias.

38% Son cargos nuevos.

5% Desaparece.

Fuente: Estudio de brechas de capital humano SABI.

Catálogos de Cualificaciones

Los catálogos de cualificaciones del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) son instrumentos que describen los perfiles y competencias en cada sector.

Esta herramienta te permite conocer el sector productivo.

En los catálogos encuentras:

- Cómo se mueven los sectores productivos.
- Cuáles son las dinámicas actuales del mercado laboral.
- Qué ocupaciones tienen mayor demanda en el área de cualificación Salud y Bienestar.
- Qué tendencias están transformando el sector.
- Qué necesidades concretas existen y cómo identificarlas.

Demanda, Tendencias, Brechas

Apliquemos estos conceptos al área de cualificación SABI:

1. Demanda Laboral

El catálogo te dice qué cargos está pidiendo el sector y no encuentra. En Salud y Bienestar cargos misionales con alta demanda insatisfecha: enfermería, auxiliares, nutrición, fisioterapia, fonoaudiología y atención prehospitalaria, entre otros.

Si alguno de esos cargos está en tu organización, ya sabes dos cosas: que te va a costar contratarlo afuera, y que quien lo ocupa hoy tiene más opciones de las que crees.

2. Tendencias del Sector

El sector salud y bienestar no es el mismo que era hace diez años y tampoco será el mismo dentro de cinco. Telemedicina, inteligencia artificial aplicada al diagnóstico, atención a la salud mental, cuidado de personas mayores, sostenibilidad ambiental en hospitales son áreas que hace una década casi no existían y hoy concentran buena parte del crecimiento.

3. Brechas de Capital Humano

Una brecha es la distancia entre lo que el trabajo exige y lo que las personas saben hacer. En las dos fases de SABI se identificaron 374 brechas en las 21 subáreas de Salud y Bienestar.

Para el sector productivo, cada brecha es información de doble filo: te anticipa dónde vas a tener dificultad para contratar, y te muestra qué puedes desarrollar en el talento humano existente en lugar de salir a buscar.

Las cinco tendencias del área de cualificación salud y bienestar

Tendencia	Un ejemplo del catálogo
Tecnológica	Digitalización y automatización de operaciones, con programación y asignación de citas asistidas por sistemas digitales.
Organizacional	Reorganización de las rutas de atención a partir de analítica de datos y monitoreo digital.
Ambiental	Consolidación de servicios de salud de baja huella ambiental.
Cultural	Atención con enfoque diferencial e intercultural en los servicios.
Hacia el bienestar	Aumento de la capacitación del personal de salud en riesgos psicosociales.

Fuente: Catálogo de Cualificaciones Salud y Bienestar

Mapeo de tendencias en tu organización

¿Cómo usarla?: escoge dos o tres tendencias de tu subárea en el catálogo. Llena la tabla. Lo que quede escrito en la última columna es tu guía para diseñar un plan de formación.

La tendencia	Situación en la organización	¿A qué cargo toca?	¿Qué competencia le va a exigir?
Digitalización de la programación y asignación de citas.	*Actualmente tenemos un sistema obsoleto para programar citas.*	*Auxiliar en salud oral.*	*Operar herramientas digitales del servicio.*

Recuerda

- Las tendencias no eliminan cargos: los transforman. Tu equipo no sobra, se queda corto.
- El sector se está transformando en cinco frentes, y el tecnológico es el que toca más cargos.

SECCIÓN 4:

EL MUNDO DE LA FORMACIÓN: TRAYECTORIAS QUE CIERRAN BRECHAS

De los cargos del área de cualificación Salud y Bienestar que se verán impactados por las tendencias del sector:



1 de cada 2 personas con un empleo formal y estable recibió formación durante el último año **y se la dio su empleador.**

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2026). Mundo del Trabajo: Aprendizaje permanente y competencias para el futuro.

Para la mayoría de los adultos, la organización donde trabajan es el principal lugar donde siguen aprendiendo. Esta sección es sobre cómo hacerlo con información del Marco Nacional de Cualificaciones.

El mundo de la formación es el componente de la OSO que orienta sobre las trayectorias formativas y/o educativas.

No hay un solo camino: existen las vías de cualificación

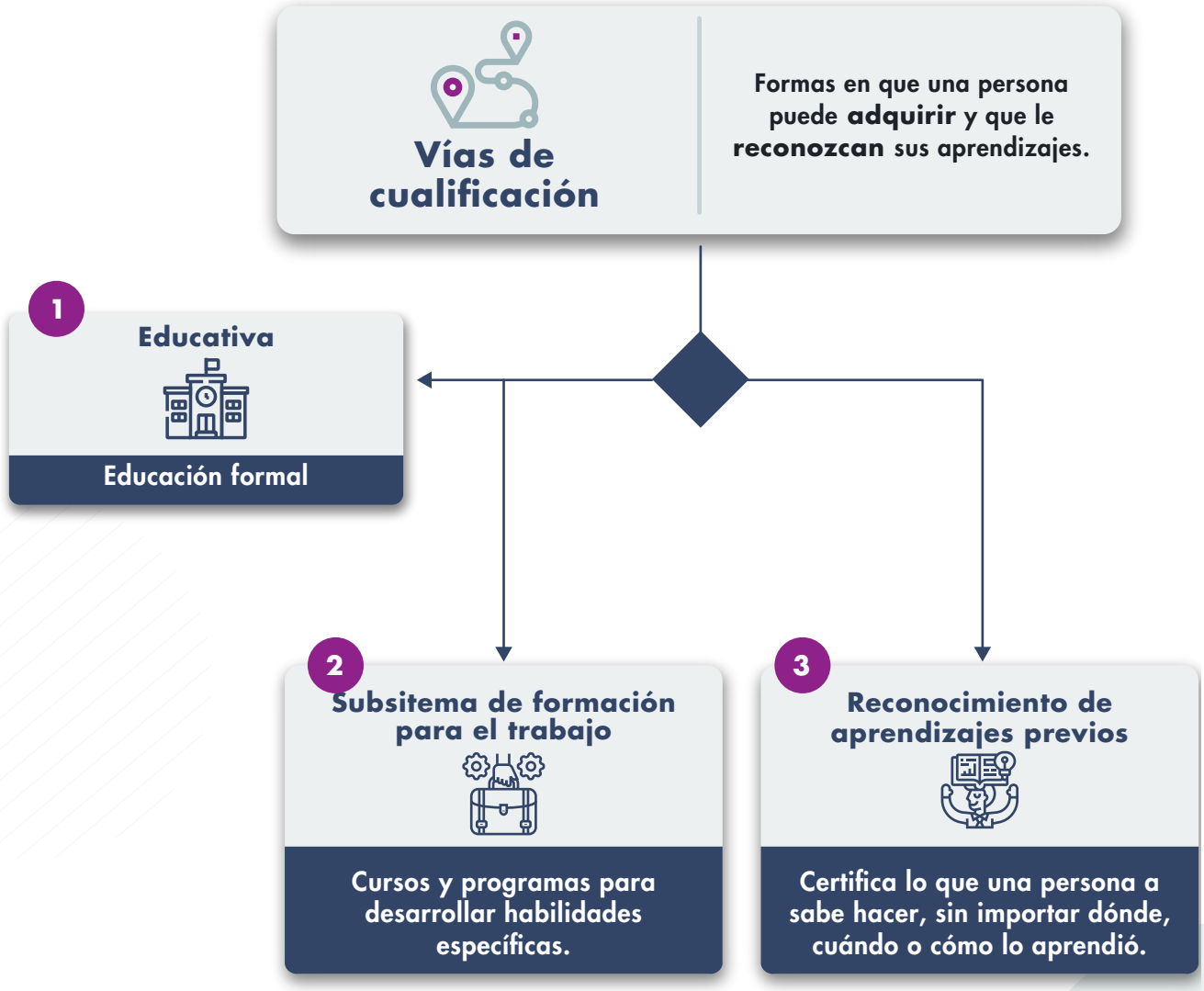
Una vía de cualificación es la forma en que una persona adquiere o le reconocen los aprendizajes necesarios para alcanzar una cualificación.

En Colombia existen tres, y todas conducen a los mismos niveles del Marco Nacional de Cualificaciones.

Cualificación

La cualificación es el reconocimiento formal que una institución autorizada le otorga a una persona, después de comprobar que logró los aprendizajes esperados. Ese reconocimiento se entrega como **título** o **certificado.**

Hay tres caminos para lograr esta cualificación:



Decreto 946 de 2022.

El reconocimiento de aprendizajes previos (RAP) es la vía que conecta directamente con la sección 2. Todo ese talento que aparece en la conversación y no está en ningún papel puede evaluarse y certificarse. La persona no tiene que volver a estudiar lo que ya sabe.

- **Amplía en el catálogo: vías de cualificación y niveles del MNC**

Movilidad

Cada colaborador parte de un punto distinto. Por eso es clave que indagues su trayectoria formativa y laboral previa: solo así vas a poder ubicarlo en las oportunidades reales que existen dentro y fuera de tu organización, y acompañarlo a proyectar su siguiente paso.

Tu talento humano tiene la posibilidad de moverse entre modalidades de formación (presencial, virtual) y entre ciclos del sistema educativo. Esa movilidad puede ser vertical u horizontal:

Movilidad: Vertical

Qué significa: avanzar a un nivel de cualificación más alto.

Ejemplo: de auxiliar en salud oral (nivel 4) a un nivel técnico superior.

Movilidad: Horizonta

Qué significa: moverse a otra ocupación del mismo nivel, aprovechando lo que ya se tiene.

Ejemplo: de auxiliar en salud oral a auxiliar administrativo en salud.

En organizaciones pequeñas, donde no siempre hay un cargo arriba, la movilidad horizontal es la que mantiene a la gente creciendo. Y el catálogo de cualificaciones te dice a qué ocupaciones puede moverse una persona, porque las agrupa por nivel y por subárea.

Si quieres conocer más de movilidad y rutas de aprendizaje conoce más en la guía 2 sección 4.

De la necesidad de la organización al plan de formación

Todo empieza cuando tu organización identifica una necesidad:

- Un servicio que hay que transformar.
- Un cargo que se quedó corto.
- Un proceso que no responde a lo que viene.

A partir de ahí, el ejercicio consiste en cruzar tres fuentes de información: Reconocer el proceso ocupacional de las personas (autoconocimiento), lo que describe el perfil de cualificación y hacia dónde se está moviendo el sector(tendencias).

Estos tres ejemplos parten de cargos distintos con planes de formación alineados a las necesidades del mercado laboral.

Caso 1. Cargo auxiliar de servicios en salud oral.	Caso 2. Técnico en imágenes diagnósticas.	Caso 3. Coordinador de seguridad y salud en el trabajo.
1. **Exploración de autoconocimiento:** la Persona quiere crecer horizontalmente y le motiva aportar a algo más grande que su cargo. 2. **Información del perfil de cualificación:** realizar la gestión de residuos generados en la atención en salud oral según normativa ambiental. 3. **Tendencia en el sector:** Consolidación de servicios de salud de baja huella ambiental. 4. **Plan de formación:** Programas que fortalezcan competencias técnicas, transversales y básicas sobre temas de sostenibilidad en organizaciones de salud.	1. **Exploración de autoconocimiento:** la persona quiere avanzar en su nivel de cualificación y le interesa la tecnología biomédica. 2. **Información del perfil de cualificación:** Manipulación de tecnología biomédica según indicaciones del fabricante y protocolos de seguridad. 3. **Tendencia en el sector:** Reconfiguración de los servicios hacia centros diagnósticos digitales integrados. 4. **Plan de formación:** programas que fortalezcan competencias técnicas en operación de tecnología diagnóstica digital y manejo de imágenes.	1. **Exploración de autoconocimiento:** la persona siente que su rol se limita a lo normativo y quiere ampliar su impacto en el bienestar del equipo. 2. **Información del perfil de cualificación:** Realizar Gestión del riesgo laboral y aplicación de la normativa de seguridad y salud en el trabajo. 3. **Tendencia en el sector:** Fortalecimiento del bienestar del talento humano en salud, con mayor atención a la carga laboral y a los riesgos psicosociales del personal. 4. **Plan de formación:** programas que fortalezcan competencias para promover el bienestar laboral: prevención del desgaste, manejo de riesgos psicosociales y creación de entornos de trabajo saludables.

La necesidad parte del mercado laboral.
La ruta la construyen entre las dos partes.

Ruta formativa en el sector productivo

Una ruta formativa es la secuencia de aprendizajes que tu organización define para un cargo, en un orden y un tiempo determinados.

Y no hay que diseñarla desde cero. Sale de cruzar los tres insumos que ya recorriste en esta guía.

1. Reconocer el proceso ocupacional de las personas (autoconocimiento).
2. Usar el perfil de cualificación.
3. Identificar las tendencias del sector.

Vamos a ver un ejemplo de la futa formativa para el perfil 3 Coordinador de seguridad y salud en el trabajo.

Ruta formativa: programas que fortalezcan competencias para promover el bienestar laboral: prevención del desgaste, manejo de riesgos psicosociales y creación de entornos de trabajo saludables.

Curso: Prevención en salud mental

Reconocer señales tempranas de desgaste en el equipo y entender de qué se habla cuando se habla de riesgo psicosocial.
Sin requisitos previos.

Curso: Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Integrar la gestión del riesgo psicosocial dentro del sistema de la organización: identificarlo, documentarlo y proponer intervenciones.

Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo

Liderar la estrategia de bienestar laboral de la organización. Para profesionales de psicología, es además el requisito para evaluar factores de riesgo psicosocial conforme a la Resolución 2646 de 2008.

Verifica la oferta vigente: la disponibilidad de cupos, modalidades y programas cambia.

Recuerda

- Un plan de formación no se decide por lo que esté en oferta: se construye cruzando lo que la persona reconoce de sí misma, lo que describe el perfil de cualificación y hacia dónde va el sector.

- Hay tres vías para cualificarse, y una de ellas: El Reconocimiento de Aprendizajes Previos que certifica lo que tu gente ya sabe hacer.

SÍNTESIS:

APORTES DE LA GUÍA 3

Lo que recorriste

Empezamos con una idea: en tu organización ya hay personas tomando decisiones sobre su futuro. Lo que decides tú es si esas decisiones se toman con información o sin ella.

Para acompañarlas recorriste tres mundos, y cada uno te dejó algo en las manos.

Los fundamentos	La orientación socio ocupacional en el sector productivo.
El mundo	Aporte al sector productivo.
Autoconocimiento	Una conversación con tu equipo y un perfil de cualificación que te sirvió de espejo.
Mundo del trabajo	Las tendencias del sector traducidas a cargos y competencias concretas de tu organización.
Mundo de la formación	Una ruta que empieza reconociendo lo que ya existe y termina abriendo el paso siguiente.

Ninguno funciona solo. Conocer a tu gente sin leer el sector produce buenas intenciones sin dirección. Leer el sector sin conocer a tu gente produce planes que nadie sigue.

¿Por dónde empezar el lunes?

No necesitas un área consolidada, ni presupuesto, ni una plataforma. Necesitas empezar por uno.

- [ ] **Escoge un cargo.** El que más te esté costando: el que no consigues, el que se te está yendo o el que sabes que va a cambiar.
- [ ] **Ten la conversación.** Una persona, treinta minutos, las preguntas de la sección 2.
- [ ] **Busca el perfil en el catálogo.** Léanlo juntos y marquen qué ya hace, qué hace sin estar reconocido y qué falta.
- [ ] **Revisa una tendencia.** La de tu subárea que ya estés viendo llegar.
- [ ] **Escribe la ruta.** Qué se reconoce, qué se forma y qué se abre después. Con eso ya tienes más información sobre tu talento humano de la que tenía tu organización hace un mes.

Esta guía usó el **catálogo de cualificaciones de Salud y Bienestar** para todos sus ejemplos. Pero lo que aprendiste a hacer con él funciona igual en cualquier catálogo del Marco Nacional de Cualificaciones.

Lo que cambia es el sector. La forma de acompañar se mantiene.



Acompañar trayectorias no es un beneficio que la organización ofrece. Es la forma más directa de tener mañana las capacidades que hoy te faltan.



ORIENTACIÓN OCUPACIONAL

PROGRAMA

Educación

Marco Nacional de Cualificaciones Colombia

Universidad de los Andes