Metodología de Usabilidad

SALUD Y BIENESTAR

SABI



Educación

Marco Nacional de Cualificaciones Colombia

Universidad de los Andes

INTRODUCCION

La presente metodología tiene como propósito establecer un marco común para transformar la información contenida en los catálogos sectoriales de cualificaciones en procesos de orientación socio-ocupacional pertinentes, comprensibles y accionables. Parte del reconocimiento de que estos catálogos no deben limitarse a ser instrumentos técnicos de consulta, sino que pueden convertirse en recursos estratégicos para apoyar decisiones relacionadas con la educación, la formación, el empleo, el desarrollo profesional y la movilidad laboral. En este sentido, la metodología busca facilitar la interpretación y el uso práctico de la información sectorial, conectándola con las necesidades, intereses y posibilidades de las personas y con las dinámicas reales del mundo productivo.

El enfoque metodológico articula tres segmentos que participan de manera complementaria en la construcción de trayectorias educativas, formativas y laborales. El primero corresponde a quien recibe la orientación y requiere comprender sus intereses, capacidades, experiencias y condiciones de contexto para relacionarlas con las oportunidades de un área de cualificación. El segundo está conformado por quienes generan, facilitan o acompañan la orientación, entre ellos orientadores escolares, docentes, servicios de empleo, instituciones educativas y otros actores que apoyan la toma de decisiones. El tercer segmento comprende al sector productivo, representado por empresas, gremios, asociaciones, clústeres y equipos de gestión humana que aportan información sobre perfiles, competencias, tendencias, brechas y oportunidades de desarrollo del talento.

La metodología se desarrolla mediante tres guías complementarias. La Guía 1 está dirigida a las personas que reciben orientación socio-ocupacional y utilizan el catálogo para explorar opciones, reconocer posibles trayectorias y tomar decisiones informadas. La Guía 2 orienta a los actores que acompañan estos procesos y les proporciona referentes para traducir la información técnica de los catálogos en acciones de información, asesoría y experimentación. La Guía 3, por su parte, propone usos del catálogo para el sector productivo, especialmente en la identificación y desarrollo del talento, la actualización de perfiles ocupacionales, la articulación con instituciones formativas y el cierre de brechas de capital humano.

La articulación de las tres guías permite comprender la orientación socio-ocupacional como un proceso compartido y continuo, y no como una acción aislada dirigida exclusivamente a quienes deben elegir una carrera o buscar empleo. Cada segmento aporta información, experiencias y capacidades distintas, pero necesarias para construir trayectorias viables y pertinentes. De esta manera, los catálogos sectoriales se convierten en un lenguaje común entre las personas, los actores orientadores, el sistema educativo y el sector productivo, favoreciendo decisiones mejor fundamentadas y una mayor correspondencia entre las aspiraciones individuales, la oferta formativa y las necesidades de los sectores económicos.

1. ALCANCE Y FINALIDAD

1.1. Alcance

La metodología es aplicable a cualquier catálogo sectorial de cualificaciones, independientemente del sector económico o área de cualificación. Su unidad de trabajo no es una carrera, un cargo aislado ni una oferta educativa particular, sino la trayectoria de la persona: el conjunto de decisiones, aprendizajes, experiencias y transiciones mediante las cuales se vincula con la educación, la formación, el trabajo, el emprendimiento y el reconocimiento de aprendizajes previos.

El catálogo sectorial se entiende como un referente técnico para organizar la conversación entre personas, actores educativos, servicios de orientación y sector productivo. Su valor metodológico radica en que reúne información construida y validada con actores del sector sobre cualificaciones, perfiles ocupacionales, competencias, resultados de aprendizaje, niveles, tendencias, brechas de capital humano y relaciones entre educación y trabajo. La orientación utiliza esta información sin convertirla en una prescripción: el catálogo amplía y fundamenta opciones, pero no sustituye la autonomía de quien decide.

1.2. Finalidad

La finalidad es favorecer decisiones informadas, conscientes, contextualizadas y revisables. Una decisión informada integra tres fuentes: conocimiento de sí, conocimiento del mundo de la formación y conocimiento del mundo del trabajo. Una decisión contextualizada reconoce condiciones territoriales, económicas, culturales, familiares, de género, discapacidad, pertenencia étnica, ciclo de vida y acceso digital. Una decisión revisable asume que las trayectorias no son lineales y que la persona puede regresar a la orientación cada vez que enfrente una transición.

1.3. Las guías como instrumentos de una sola metodología

Las tres guías no constituyen metodologías independientes. Son puertas de entrada diferenciadas a una misma ruta. La Guía 1 traduce el catálogo para la exploración autónoma o acompañada de la persona; la Guía 2 brinda criterios de facilitación y combina provisión de información, asesoría y experimentación; la Guía 3 traslada la perspectiva de trayectoria a la gestión del talento, la actualización de perfiles y la articulación con instituciones formadoras. En conjunto, las guías crean un lenguaje común y permiten que la información circule en doble vía.

1.4. Poblaciones y escenarios

El documento amplía el uso tradicional de la orientación asociada a la elección de una carrera al finalizar el bachillerato y la ubica como un servicio a lo largo de la vida y en distintos momentos de transición.

- Estudiantes de básica secundaria, media, educación superior, educación para el trabajo y formación para el trabajo.
- Jóvenes y personas adultas que buscan ingresar, reingresar o transitar en el mercado laboral.
- Trabajadores que requieren cualificación, recualificación, movilidad interna o reconocimiento de aprendizajes previos.
- Orientadores escolares, docentes, profesionales de bienestar, intermediación laboral, empleabilidad, formación y desarrollo humano.
- Empresas, entidades públicas, gremios, asociaciones, clústeres, organizaciones sociales e instituciones educativas vinculadas con el sector.

2. FUNDAMENTOS CONCEPTUALES Y NORMATIVOS

2.1. Orientación socio-ocupacional como proceso de construcción de trayectorias

Rutas de vida define la orientación socio-ocupacional desde la interacción entre la persona y el entorno, y asigna un lugar explícito al mundo del trabajo. El manual propone una arquitectura de tres triadas: una triada conceptual —autoconocimiento, mundo de la formación y mundo del trabajo—; una triada metodológica —"provisión de información confiable e imparcial", acompañamiento y experimentación—; y una triada de incidencia —deseos, creencias y oportunidades— (González Díaz et al., 2013, pp. 6, 15-18). Esta metodología adopta dicha arquitectura y la conecta con los catálogos sectoriales del MNC.

El autoconocimiento permite reconocer intereses, capacidades, valores, motivaciones, sueños, experiencias, limitaciones e imaginarios. El mundo de la formación comprende las alternativas educativas y formativas, requisitos, calidad, costos, financiación, modalidades, niveles de cualificación y posibilidades de reconocimiento o continuidad. El mundo del trabajo incorpora ocupaciones, funciones, condiciones laborales, demanda, salarios, tendencias, derechos, emprendimiento y cambios tecnológicos u organizacionales. La decisión emerge de la relación entre los tres componentes, no de uno de ellos por separado.

La OCDE señala que la orientación es un instrumento para que personas adultas naveguen mercados laborales cambiantes mediante información y asesoría sobre empleo y formación; asimismo, destaca la necesidad de cobertura inclusiva, calidad, diversidad de canales y portales digitales comprensibles (OECD, 2021). La OIT ubica la orientación y el desarrollo de carrera dentro de sistemas de aprendizaje permanente, con participación de instituciones educativas, servicios de empleo y actores sociales (International Labour Organization, 2024).

2.2. Marco Nacional de Cualificaciones y catálogos sectoriales

El Decreto 1649 de 2021 adoptó y reglamentó el Marco Nacional de Cualificaciones como instrumento para estructurar y clasificar las cualificaciones en ocho niveles y articular la realidad educativa, formativa, laboral y productiva. El MNC reconoce tres vías de cualificación: educativa, formación para el trabajo y reconocimiento de aprendizajes previos. Esta configuración respalda una orientación que muestra más de un camino para alcanzar resultados de aprendizaje y progresar en una trayectoria (Presidencia de la República de Colombia, 2021a).

El Decreto 1650 de 2021 reglamentó el Subsistema de Formación para el Trabajo y reafirmó objetivos como la pertinencia, la inserción y reinserción laboral, la articulación entre vías y la formación a lo largo de la vida (Presidencia de la República de Colombia, 2021b). Los catálogos sectoriales son, por ello, un puente entre necesidades productivas, oferta educativa y decisiones individuales.

La Ley 2109 de 2021 fomenta la orientación socio-ocupacional en establecimientos oficiales y privados de educación media. La Ley 2119 de 2021 fortalece la conciencia educativa para

el trabajo y contempla una estrategia de orientación para estudiantes pertenecientes a población vulnerable. Estas normas sitúan la orientación como una acción educativa y social que debe ampliar oportunidades, reducir asimetrías de información y evitar que el origen social o territorial restrinja anticipadamente las decisiones.

3. METODOLOGÍA

La metodología se organiza como una arquitectura 3 × 3 × 6: tres componentes de contenido, tres modalidades de intervención y seis momentos de una ruta común. Su diseño permite conservar un núcleo estable y adaptar el lenguaje, la profundidad, los ejemplos y los instrumentos al segmento, al territorio y al momento vital.

3.1. Componentes, modalidades y resultados inmediatos

Dimensión	Elementos	Función metodológica
Componentes de contenido	Autoconocimiento; mundo del trabajo; mundo de la formación.	Organizan lo que debe explorarse para construir una decisión integral.
Modalidades de intervención	Provisión de información; asesoría individual o grupal; experimentación.	Definen cómo se facilita la exploración y cómo se transforma información en comprensión.
Áreas de incidencia	Deseos; creencias e imaginarios; oportunidades percibidas y reales.	Permiten comprender qué cambia en la persona y por qué amplía o redefine su trayectoria.
Ruta común	Punto de partida; sector y catálogo; conexión de mundos; decisión; plan de acción; seguimiento.	Da secuencia al proceso y permite regresar a momentos anteriores cuando surgen nuevas preguntas.

3.2. Principios metodológicos

- **Centralidad de la persona.** La decisión pertenece a quien recibe la orientación. Los demás actores crean condiciones, ofrecen evidencia y acompañan la reflexión.
- **Imparcialidad y trazabilidad.** La información debe provenir de fuentes identificables, actualizadas y comparables. Deben diferenciarse datos, interpretaciones y recomendaciones.
- **Integración de los tres mundos.** No se recomienda una opción formativa o laboral sin relacionarla con el autoconocimiento y las condiciones del contexto.
- **Trayectorias flexibles.** La ruta admite cambios, pausas, reingresos, movilidad horizontal y vertical, cualificación gradual y reconocimiento de aprendizajes previos.
- **Perspectiva territorial.** Las oportunidades se analizan según oferta, demanda, conectividad, movilidad, costos, tejido productivo y redes de apoyo del territorio.
- **Participación del sector productivo.** Las empresas y organizaciones no son solo fuentes de vacantes; aportan información, experiencias, validación de perfiles y oportunidades de desarrollo.

- **Accesibilidad e inclusión.** Los contenidos y canales deben responder a diversidades funcionales, culturales, lingüísticas, etarias y digitales.
- **Reflexión antes que prescripción.** El catálogo orienta con evidencia; no produce decisiones automáticas ni rankings universales de ocupaciones o programas.

3.3. Ruta común de orientación:

MOMENTO 1. RECONOCER EL PUNTO DE PARTIDA	MOMENTO 2. EXPLORAR EL SECTOR Y COMPRENDER EL CATÁLOGO
El proceso comienza con la situación concreta de la persona o del colectivo, no con la presentación del catálogo. Se identifica la transición que origina la consulta: elección de formación, ingreso al trabajo, búsqueda de empleo, cambio de ocupación, crecimiento dentro de una organización, actualización de competencias, retorno a la educación, emprendimiento o reconocimiento de aprendizajes previos. También se reconoce si la orientación es autónoma, individual, grupal o institucional. La indagación inicial recoge, con la profundidad necesaria, los antecedentes educativos y laborales; experiencias formales, no formales e informales; intereses y motivaciones; apoyos disponibles; barreras económicas, territoriales, familiares, culturales, de género, discapacidad o conectividad; y el grado de claridad de la decisión. El propósito no es diagnosticar a la persona ni clasificarla de manera rígida, sino establecer qué información y qué modalidad de acompañamiento resultan más pertinentes. Preguntas orientadoras • ¿Qué decisión, cambio o transición necesitas abordar en este momento? • ¿Qué sabes ya sobre el sector y de dónde proviene esa información? • ¿Qué experiencias, conocimientos o habilidades has acumulado, aunque no estén certificadas? • ¿Qué condiciones del territorio o de tu vida facilitan o limitan las opciones?	Antes de comparar programas o cargos, la persona necesita comprender el área de cualificación: qué actividades económicas y subáreas la integran; qué problemas resuelve; qué bienes o servicios produce; dónde se desarrolla; qué perfiles participan; y qué tendencias están transformando el trabajo. Esta mirada evita reducir un sector a sus ocupaciones más visibles. A continuación se presenta el catálogo como mapa del sector. La exploración puede iniciar por subáreas, cualificaciones, perfiles ocupacionales, funciones, competencias, resultados de aprendizaje, niveles, brechas o tendencias. El lenguaje técnico debe traducirse mediante situaciones cercanas, historias ocupacionales, tarjetas, diagramas de trayectoria, ejemplos territoriales y preguntas. SABI, por ejemplo, permite mostrar que salud y bienestar abarca atención clínica, prevención, gestión, salud pública, seguridad y salud en el trabajo, salud digital, cuidado, rehabilitación y prácticas tradicionales, entre otras posibilidades. Producto de este momento Una selección abierta de subáreas, problemas del sector o perfiles que merecen exploración adicional. No es todavía una elección definitiva: es un conjunto razonado de alternativas que amplía el horizonte de la persona y sirve de insumo para conectar los tres mundos.

• ¿Qué resultado concreto esperas obtener de la orientación? Producto de este momento Una formulación breve del reto de orientación y un mapa inicial de recursos, preguntas, barreras y criterios de decisión. En la Guía 1 puede expresarse como un punto de partida personal; en la Guía 2, como encuadre de la asesoría; y en la Guía 3, como necesidad de desarrollo, contratación o cierre de brechas.	

MOMENTO 3 CONECTAR AUTOCONOCIMIENTO, MUNDO DEL TRABAJO Y MUNDO DE LA FORMACIÓN

Este momento constituye el núcleo analítico de la metodología. La orientación no realiza tres exploraciones separadas para unirlas al final; promueve conexiones continuas entre características de la persona, exigencias y oportunidades laborales, y caminos educativos o formativos. Cada hallazgo debe generar nuevas preguntas en los otros componentes.

A. Autoconocimiento orientado a decisiones

Se exploran intereses, motivaciones, sueños y expectativas; aptitudes, habilidades y conocimientos; valores; experiencias; creencias e imaginarios; y limitaciones objetivas o percibidas. La Guía 1 usa recursos como constelaciones para relacionar componentes personales con subáreas. La Guía 2 profundiza mediante preguntas reflexivas y productos como bitácoras, galerías o mapas. La Guía 3 traslada el autoconocimiento al reconocimiento del potencial de colaboradores, incluyendo habilidades no utilizadas, experiencia no formal e intereses de desarrollo.

B. Mundo del trabajo basado en evidencia sectorial

La exploración laboral comprende denominaciones ocupacionales, funciones, competencias, condiciones de trabajo, modalidades de vinculación, demanda, salarios, ubicación territorial, tendencias, brechas, ocupaciones emergentes, derechos laborales y posibilidades de emprendimiento. Los perfiles del catálogo y la CUOC permiten superar descripciones genéricas o denominaciones locales confusas. Los datos de vacantes y el tablero Power BI ayudan a contrastar percepciones con dinámicas reales, siempre explicando periodo, fuente, cobertura y límites de la información.

C. Mundo de la formación y las vías de cualificación

Se identifican niveles y rutas posibles, oferta educativa y formativa, requisitos de ingreso, modalidad, duración, costos, apoyos, ubicación, calidad y articulación entre programas. También se analizan mecanismos de reconocimiento de aprendizajes previos. El objetivo es evitar la idea de una única ruta lineal y mostrar alternativas acumulables: iniciar con formación corta, continuar a niveles superiores, complementar competencias o acreditar aprendizajes adquiridos en el trabajo y la vida.

D. Operación de la conexión

1. **Identificar coincidencias.** Reconocer dónde los intereses y capacidades se relacionan con funciones, problemas o ambientes del sector.
2. **Detectar distancias.** Comparar el punto actual con las competencias y resultados de aprendizaje requeridos.

3. **Examinar condiciones.** Valorar territorio, recursos, tiempos, responsabilidades de cuidado, accesibilidad y redes de apoyo.
4. **Cuestionar creencias.** Contrastar afirmaciones como “esa ocupación no es para personas como yo” o “solo una carrera universitaria ofrece progreso”.
5. **Construir alternativas.** Formular al menos dos rutas posibles, con diferentes niveles de exigencia, duración o ubicación.
6. **Validar con evidencia.** Consultar catálogo, CUOC, tablero territorial y fuentes de educación y empleo antes de descartar o priorizar opciones.

Producto de este momento
Un mapa comparativo de opciones y conexiones que hace visibles afinidades, brechas, barreras, oportunidades y rutas de cualificación. Este mapa puede quedar registrado en los formatos de las guías, sin crear un instrumento paralelo.

MOMENTO 4. TOMAR UNA DECISIÓN INFORMADA Y PROVISIONAL	**MOMENTO 5. CONSTRUIR UN PLAN DE ACCIÓN**
La toma de decisiones consiste en ponderar alternativas, no en encontrar una opción perfecta. La persona define criterios relevantes —interés, sentido, posibilidades de ingreso, calidad, costo, duración, empleabilidad, ubicación, condiciones laborales, compatibilidad con responsabilidades y potencial de progresión— y compara opciones con base en información verificable. El orientador ayuda a explicitar tensiones y consecuencias, pero no decide por la persona. La decisión puede adoptar distintos niveles de concreción: seleccionar una subárea; elegir entre dos perfiles; definir un nivel formativo inicial; decidir continuar, cambiar o pausar una ruta; postularse a una vacante; solicitar reconocimiento de aprendizajes; o proponer una movilidad interna. Debe registrarse también la incertidumbre que permanece y la información pendiente.	La decisión se convierte en acciones próximas y observables. El plan puede incluir consultas adicionales, visitas, conversaciones con trabajadores, revisión de programas, inscripción, actualización de hoja de vida, búsqueda de financiación, fortalecimiento de una competencia, solicitud de certificación, participación en una experiencia sectorial o conversación de desarrollo dentro de una organización. No se prescribe un formato adicional: cada guía contiene recursos de cierre y listas de verificación que cumplen esta función. Criterios mínimos del plan • El siguiente paso está relacionado de manera explícita con la opción priorizada. • La fuente o persona que permitirá verificar la información está identificada. • La acción es realizable desde las condiciones actuales o contempla una alternativa. • Las barreras previsibles y los apoyos disponibles han sido reconocidos. • Existe una señal clara para revisar o ajustar la decisión.

MOMENTO 6. HACER SEGUIMIENTO Y REABRIR LA ORIENTACIÓN
El seguimiento no se plantea como control administrativo ni como un sistema de indicadores en este documento. Es una conversación o revisión que permite saber qué ocurrió después del paso

acordado, qué información nueva apareció, qué cambió en la persona o el contexto y si la ruta continúa siendo pertinente. La orientación puede regresar al punto de partida, al catálogo o a la conexión de los tres mundos.

En estudiantes, el seguimiento puede realizarse al avanzar de grado, iniciar una formación o conocer una experiencia laboral. En servicios de empleo, después de una postulación, entrevista, curso o vinculación. En organizaciones, durante conversaciones de desempeño, movilidad o desarrollo. En todos los casos, la lógica es acumulativa: el registro previo se recupera, se actualiza y se convierte en un recurso para futuras transiciones.

Carácter iterativo

Los seis momentos describen una ruta comprensible, pero no obligan a una secuencia rígida. Una persona puede llegar con una ocupación definida y requerir explorar oferta; otra puede descubrir, al revisar el mercado laboral, que necesita volver al autoconocimiento; una empresa puede iniciar por una brecha y terminar identificando una trayectoria para un colaborador. La metodología conserva su coherencia siempre que se integren los tres mundos, las fuentes sean confiables y la autonomía de la decisión se mantenga.

4. MODALIDADES METODOLÓGICAS: INFORMACIÓN, ASESORÍA Y EXPERIMENTACIÓN

Rutas de vida plantea tres modalidades complementarias. La provisión de información pone a disposición fuentes sobre educación, formación y trabajo; la asesoría ayuda a identificar y ponderar posibilidades y puede ser individual o colectiva; la experimentación anticipa o simula experiencias para revisar imaginarios y efectos de las decisiones (González Díaz et al., 2013, pp. 16-17). Las guías traducen estas modalidades al uso del catálogo sectorial.

Modalidad	**Propósito**	**Aplicación con catálogo y guías**	**Riesgo que debe evitarse**
Provisión de información	Reducir asimetrías y ofrecer evidencia comprensible, suficiente e imparcial.	Consulta guiada de subáreas, perfiles, cualificaciones, niveles, oferta, demanda, brechas, tendencias, CUOC y tablero territorial. Uso de infografías, mapas, fichas y comparaciones.	Entregar datos sin contexto; saturar; promover una institución; presentar cifras desactualizadas o sin fuente.
Asesoría individual o grupal	Relacionar la información con la historia, criterios, temores, barreras y decisiones de la persona.	Preguntas de autoconocimiento, análisis de opciones, conversaciones de trayectoria, revisión de creencias, comparación de rutas y construcción del siguiente paso.	Decidir por la persona; emitir juicios; convertir la asesoría en prueba o diagnóstico definitivo.
Experimentación	Aproximar a situaciones educativas y laborales antes de comprometer una decisión.	Visitas, entrevistas ocupacionales, observación, simulaciones, retos, análisis de casos, muestras de tareas, mentorías y experiencias en ambientes reales o simulados.	Presentar una experiencia aislada como representación total del sector o exponer a riesgos sin preparación.

Ninguna modalidad es suficiente por sí sola. La información sin asesoría puede ser difícil de interpretar; la asesoría sin evidencia puede reproducir opiniones; y la experimentación sin reflexión puede quedarse en una actividad llamativa sin incidencia en la decisión. La combinación se define por la necesidad: una persona con poca información requiere mayor provisión; una persona con opciones claras pero conflicto entre criterios requiere asesoría; una persona con imaginarios rígidos o desconocimiento del ambiente laboral se beneficia de experimentación.

4.1. Segmento 1: quien recibe la Orientación Socio-Ocupacional

Alcance del segmento

Incluye estudiantes, jóvenes, personas adultas, trabajadores, buscadores de empleo, emprendedores y personas con aprendizajes adquiridos fuera de la educación formal. La metodología reconoce que cada persona llega desde un punto distinto: puede estar explorando por primera vez, necesitar una decisión rápida, buscar progresión, cambiar de sector o lograr que su experiencia sea reconocida.

Función de la Guía 1

La Guía 1 es el instrumento principal de navegación para este segmento. Organiza la experiencia en un punto de inicio, exploración del sector, autoconocimiento, mundo del trabajo, mundo de la formación y cierre con próximos pasos. Puede utilizarse de forma autónoma, con apoyo de un orientador o como recurso en actividades grupales. Su lenguaje debe traducir conceptos del catálogo sin perder precisión y utilizar ejemplos que representen diferentes edades, territorios, niveles educativos y trayectorias.

Desarrollo metodológico

- **Ubicar el punto de partida.** La persona reconoce por qué consulta la guía: estudio, empleo, cambio, progresión o reconocimiento de experiencia.
- **Explorar el área de cualificación.** Identifica subáreas y situaciones cercanas que amplían su comprensión del sector.
- **Construir una representación de sí.** Relaciona intereses, habilidades, conocimientos, motivaciones, metas, experiencias, valores e imaginarios con posibles subáreas.
- **Contrastar mitos con datos.** Consulta perfiles, demanda, salarios, ubicación y tendencias; aprende a distinguir información de opinión.
- **Explorar rutas de cualificación.** Comprende niveles, vías y oferta, incluyendo alternativas graduales y reconocimiento de aprendizajes previos.
- **Definir un próximo paso.** Utiliza las listas de verificación y recursos de la guía para concretar una acción y saber cuándo buscar apoyo adicional.

4.2. Segmento 2: quien genera o facilita la orientación

Actores comprendidos

Este segmento incluye orientadores escolares, docentes, profesionales de bienestar, permanencia y egresados; orientadores de instituciones de educación superior, educación para el trabajo, formación para el trabajo y SENA; profesionales de servicios públicos y privados de empleo, cajas de compensación, entidades territoriales, programas sociales, organizaciones comunitarias y consultores que acompañan trayectorias educativas y laborales.

Función de la Guía 2

La Guía 2 convierte la metodología marco en criterios de facilitación. Reafirma que orientar es acompañar y no decidir, desarrolla los tres componentes y las tres modalidades, ofrece preguntas para el autoconocimiento, orienta la lectura del catálogo y propone actividades de representación y reflexión. Su uso debe adaptarse al alcance profesional, al tiempo disponible y al canal de atención, sin reducir el proceso a una charla informativa.

Competencias metodológicas requeridas

- **Lectura sectorial.** Comprender estructura del catálogo, perfiles, cualificaciones, niveles, brechas, tendencias y relación con CUOC y fuentes territoriales.
- **Curaduría de información.** Seleccionar datos pertinentes, actuales y comprensibles, citar fuentes y reconocer límites.
- **Facilitación reflexiva.** Formular preguntas, escuchar, devolver hallazgos, ayudar a ponderar alternativas y manejar incertidumbre sin prescribir.
- **Diseño de experiencias.** Vincular actores del sector y proponer observaciones, entrevistas, retos o simulaciones con propósito y reflexión.
- **Enfoque diferencial.** Identificar cómo género, discapacidad, ruralidad, pertenencia étnica, migración, cuidado y nivel socioeconómico afectan oportunidades y acceso.
- **Articulación y remisión.** Conocer servicios educativos, laborales, sociales y de reconocimiento para conectar a la persona con respuestas especializadas.

4.3. Segmento 3: sector productivo del área de cualificación

Actores comprendidos

Incluye empresas grandes, medianas y pequeñas; entidades públicas empleadoras; gremios, asociaciones, clústeres y cámaras; organizaciones sociales y comunitarias; líderes sectoriales; y equipos de gestión humana, talento humano, desarrollo organizacional, formación, productividad, innovación y relaciones con instituciones educativas. Su participación permite que la orientación incorpore condiciones reales del trabajo y que el catálogo se mantenga como lenguaje común.

Función de la Guía 3

La Guía 3 muestra que la orientación también opera dentro de las organizaciones. Utiliza el catálogo para reconocer capacidades, construir trayectorias de desarrollo, actualizar manuales de funciones, crear perfiles para nuevos cargos, diagnosticar brechas, identificar ocupaciones emergentes y dialogar con instituciones formadoras. El sector productivo deja de ser un receptor final de talento y se convierte en corresponsable de la pertinencia y del aprendizaje a lo largo de la vida.

Aplicaciones metodológicas

- **Reconocimiento del talento.** Conversaciones que identifican competencias actuales, motivaciones, experiencia no formal, formación acumulada e intereses de desarrollo más allá del cargo.
- **Actualización de perfiles.** Comparación entre funciones reales y perfiles del catálogo/CUOC para precisar competencias, conocimientos, destrezas, nivel y condiciones.
- **Rutas de desarrollo.** Definición de pasos formativos y experiencias que permiten movilidad, especialización o transición de colaboradores.
- **Diagnóstico de brechas.** Análisis de diferencias de cantidad, calidad y pertinencia para orientar formación, contratación o articulación educativa.
- **Anticipación de cambios.** Uso de prospectiva, tendencias y ocupaciones emergentes para preparar reconversión, actualización y nuevos perfiles.
- **Vinculación educativa.** Diálogo con instituciones para validar necesidades, co-diseñar experiencias, actualizar contenidos y facilitar prácticas, mentorías o visitas.

Aportes directos a la orientación

- Información sobre tareas, ambientes, tecnologías, condiciones y trayectorias reales de trabajo.
- Personas mentoras, testimonios diversos y experiencias de aproximación al sector.
- Validación de perfiles y retroalimentación sobre competencias requeridas.
- Oportunidades de práctica, observación, formación dual, aprendizaje en el trabajo y movilidad.
- Datos agregados sobre brechas y necesidades, respetando confidencialidad y protección de datos.
- Participación en espacios de articulación territorial y actualización del catálogo.

REFERENCIAS

Congreso de Colombia. (2021a, 29 de julio). Ley 2109 de 2021, por medio de la cual se fomenta la orientación socio-ocupacional en los establecimientos oficiales y privados de educación formal para la educación media. Diario Oficial.

Congreso de Colombia. (2021b, 30 de julio). Ley 2119 de 2021, por medio de la cual se establecen medidas para fortalecer la conciencia educativa para el trabajo en la educación básica secundaria, educación media y educación superior y se dictan otras disposiciones en materia de inserción laboral para jóvenes. Diario Oficial.

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2025). Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC), actualización 2025. https://www.dane.gov.co/index.php/sistema-estadistico-nacional-sen/normas-y-estandares/nomenclaturas-y-clasificaciones/clasificaciones/clasificacion-unica-de-ocupaciones-para-colombia-cuoc

González Díaz, L., Ortegón, A. M., & Díaz, C. M. (2013). Rutas de vida: Manual de acompañamiento en orientación socio ocupacional. Ministerio de Educación Nacional. https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-356514_recurso.pdf

International Labour Organization. (2024). Handbook for career development. https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-07/Handbook%202024_02.pdf

Ministerio de Educación Nacional. (2022). Guía de orientaciones metodológicas para el diseño de programas de educación superior basados en catálogos sectoriales de cualificación del Marco Nacional de Cualificaciones. https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-400474_recurso_41.pdf

Ministerio de Educación Nacional & Universidad de los Andes. (2026a). Guía 1: Orientación socio-ocupacional para personas que reciben la orientación. Usabilidad de los catálogos de cualificaciones [Documento de trabajo no publicado].

Ministerio de Educación Nacional & Universidad de los Andes. (2026b). Guía 2: Orientación socio-ocupacional para orientadores. Usabilidad de los catálogos de cualificaciones [Documento de trabajo no publicado].

Ministerio de Educación Nacional & Universidad de los Andes. (2026c). Guía 3: Orientación socio-ocupacional para el sector productivo. Usabilidad de los catálogos de cualificaciones [Documento de trabajo no publicado].

OECD. (2021). Career guidance for adults in a changing world of work. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/9a94bfad-en

Presidencia de la República de Colombia. (2021a, 6 de diciembre). Decreto 1649 de 2021, por el cual se adopta y reglamenta el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), se dictan otras disposiciones y se adiciona la Parte 7 al Libro 2 del Decreto 1075 de 2015. Diario Oficial.

Presidencia de la República de Colombia. (2021b, 6 de diciembre). Decreto 1650 de 2021, por el cual se adiciona el Capítulo 9 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, en lo relacionado con el Subsistema de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de la Calidad. Diario Oficial.

Presidencia de la República de Colombia. (2021c, 16 de junio). Decreto 654 de 2021, por el cual se adopta la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC) y se dictan otras disposiciones. Diario Oficial.

Resolución 0771 de 2021 [Departamento Administrativo Nacional de Estadística]. Por la cual se establece la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC). 7 de julio de 2021.