



El empleo
es de todos

Mintrabajo



LA CUALIFICACIÓN COMO INSUMO DEL DISEÑO CURRICULAR

CARTILLA DE RECOMENDACIONES



Ángel Custodio Cabrera Baez
Ministro del Trabajo

Andrés Felipe Uribe Medina
Viceministro de Empleo y Pensiones

Carlos Mario Estrada Molina
Director General del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)

Nidia Gómez Pérez
Directora de Formación Profesional (DFP)

William Orozco Daza
Director del Sistema de Formación para el Trabajo (DSNFT)

Elaboración

Emilia Aguirre Leguizamo
Coordinadora del Grupo de Gestión Curricular (DFP)

Gloria Robles García
Coordinadora del Grupo de Cualificaciones (DSNFT)

Mildreth Espeleta Díaz
Profesional de diseño y producción curricular
Centro Agroecológico y Empresarial
Cundinamarca

Manuel Antonio Montenegro Mier
Profesional del Grupo de Cualificaciones (DSNFT)

Eliana Garnica Namen
Instructora
Centro para la Industria de la Comunicación Gráfica
Distrito Capital

María Eugenia Calle
Instructora
Centro para la Industria de la Comunicación Gráfica
Distrito Capital

Andrés Felipe Valencia Pimiento
Profesional de gestión curricular (DFP)

Oscar Heli Jerez Jaimes
Asesor del grupo de gestión curricular (DFP)

Revisión

Jaime Augusto Naranjo Rodríguez
Asesor Viceministerio de Empleo y Pensiones
Ministerio del Trabajo

Olga Lucía Torres Becerra
Profesional grado 10
Centro de Gestión Administrativa
Distrito Capital

Libia Giovanna Jiménez Vargas
Profesional de la Escuela Nacional de Instructores (DFP)

Yuranni Forero Clavijo
Profesional de aseguramiento de la calidad
Centro para la Industria de la Comunicación Gráfica
Distrito Capital

Paola Andrea Carrillo Valderrama
Asesora metodológica
Centro Nacional Colombo Alemán
Atlántico

Helka Liliana Rincón Trujillo
Profesional de diseño y producción curricular
Centro de la Industria, la Empresa y Los Servicios
Huila

Nancy Cifuentes Ospina
Profesional metodóloga de gestión curricular (DFP)

Carolina Sepúlveda García
Profesional del despacho (DFP)

Diseño y diagramación

Andrés Felipe Valencia Pimiento
Profesional de gestión curricular (DFP)

Corrección de estilo

Daniela Hincapié Franco
Experta temática
Centro para la Industria de la Comunicación Gráfica
Distrito Capital

TABLA DE CONTENIDO

Prólogo.....	4
Presentación.....	5
Generalidades.....	7
¿Por qué se llega a las cualificaciones?	
La Cualificación.....	15
y el Diseño Curricular	
Elaboración del Diseño Curricular.....	19
con base en cualificaciones	
Para tener en cuenta.....	20
Hagamos diseño curricular.....	22
Evaluemos lo aprendido.....	30
Definiciones.....	32
Decreto 1650 de 2021	
Definiciones.....	36
Diseño Curricular	
Referencias.....	41

Prólogo

Apreciados,

En mi experiencia como Director General del SENA, he recibido el sentir de muchos colombianos que han sido beneficiados con los servicios de la Entidad, expresados a través de sentimientos de amor y agradecimiento hacia la Entidad, lo que me inspira a seguir trabajando para retribuir esa gratitud en hechos reales.

Hoy, con gran alegría presento esta cartilla de orientaciones metodológicas para el uso de las cualificaciones en el diseño y desarrollo curricular, con el objetivo de apoyar a las instituciones oferentes de programas del Subsistema de Formación para el Trabajo (SFT), en una mayor comprensión del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) en la gestión curricular que dé respuesta a las cualificaciones requeridas por los diferentes sectores económicos.

Las cualificaciones nos darán la posibilidad a todas las instituciones de identificar y potencializar los talentos que muchos colombianos tienen y que no se hacían evidentes y menos eran objeto de certificación y promoción en el ámbito nacional e internacional. Por ello, en la implementación del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) vemos una gran oportunidad de dar respuesta a los retos que enfrentamos producto de la pandemia del COVID 19 y los cambios en la economía y la tecnología, que nos permita seguir aportando en la transformación positiva de la vida de miles de personas.

Debo reconocer y agradecer el esfuerzo que desde el Ministerio del Trabajo, el Viceministerio de Empleo y Pensiones, la Dirección de Formación Profesional y la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo del SENA, y sus equipos técnicos de profesionales, que han venido trabajando en esta y otras estrategias para seguir buscando desde lo formativo que las personas construyan, vivencien y expresen conocimientos, destrezas y actitudes fundamentales para la convivencia humana y el desarrollo económico del país.

Carlos Mario Estrada Molina
Director General del SENA

Bogotá, febrero 28 de 2022



Según está consignado en el artículo 194 de la Ley 1955 (2019), como una vía de cualificación dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones, se creó el Subsistema de Formación para el Trabajo (SFT). Una formación que se estructura en distintos niveles de complejidad, desde los básicos hasta los avanzados para responder a las necesidades de los sectores productivos. Los oferentes principales de este tipo de formación son el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), las Instituciones de Educación para el Trabajo y El Desarrollo Humano (ETDH) y las Instituciones de Educación Superior (IES) con oferta de formación para el trabajo que formen por competencias y cumplan los requisitos y mecanismos que para tal fin se establezcan.

Esta cartilla tiene como objetivo apoyar a las instituciones oferentes de programas del Subsistema de Formación para el Trabajo (SFT), en una mayor comprensión del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) y la elaboración del diseño curricular que dé respuesta a las cualificaciones requeridas por los diferentes sectores.

GENERALIDADES



¿POR QUÉ SE LLEGA A
LAS CUALIFICACIONES?

A nivel global el sector productivo demanda nuevas competencias a sus trabajadores, que les permitan estar preparados para atender un mercado cada vez más competitivo, esto como consecuencia de la transformación tecnológica y en especial del avance e incorporación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), lo que se conoce como la revolución 4.0.

Las instituciones oferentes de programas de Formación para el Trabajo tienen el gran reto de dar respuesta en cuanto a cobertura, pertinencia y calidad a estas nuevas necesidades, sin embargo, es trascendental que la demanda del sector productivo con relación a las competencias de las personas y la oferta de la educación y formación, se entiendan, hablando el mismo lenguaje, de tal manera que, demanda y oferta armonicen en beneficio de las personas, los empresarios y de la sociedad en general.

Así mismo, los estados o gobiernos de los países como responsables de la gestión y mejoramiento del talento humano buscan elevar los niveles de productividad y competitividad del país, para lograrlo deben fomentar la construcción de mecanismos e instrumentos que sirvan de referencia para aumentar la calidad y pertinencia de la oferta formativa, dando respuesta a la demanda de nuevas competencias requeridas por el mercado laboral.

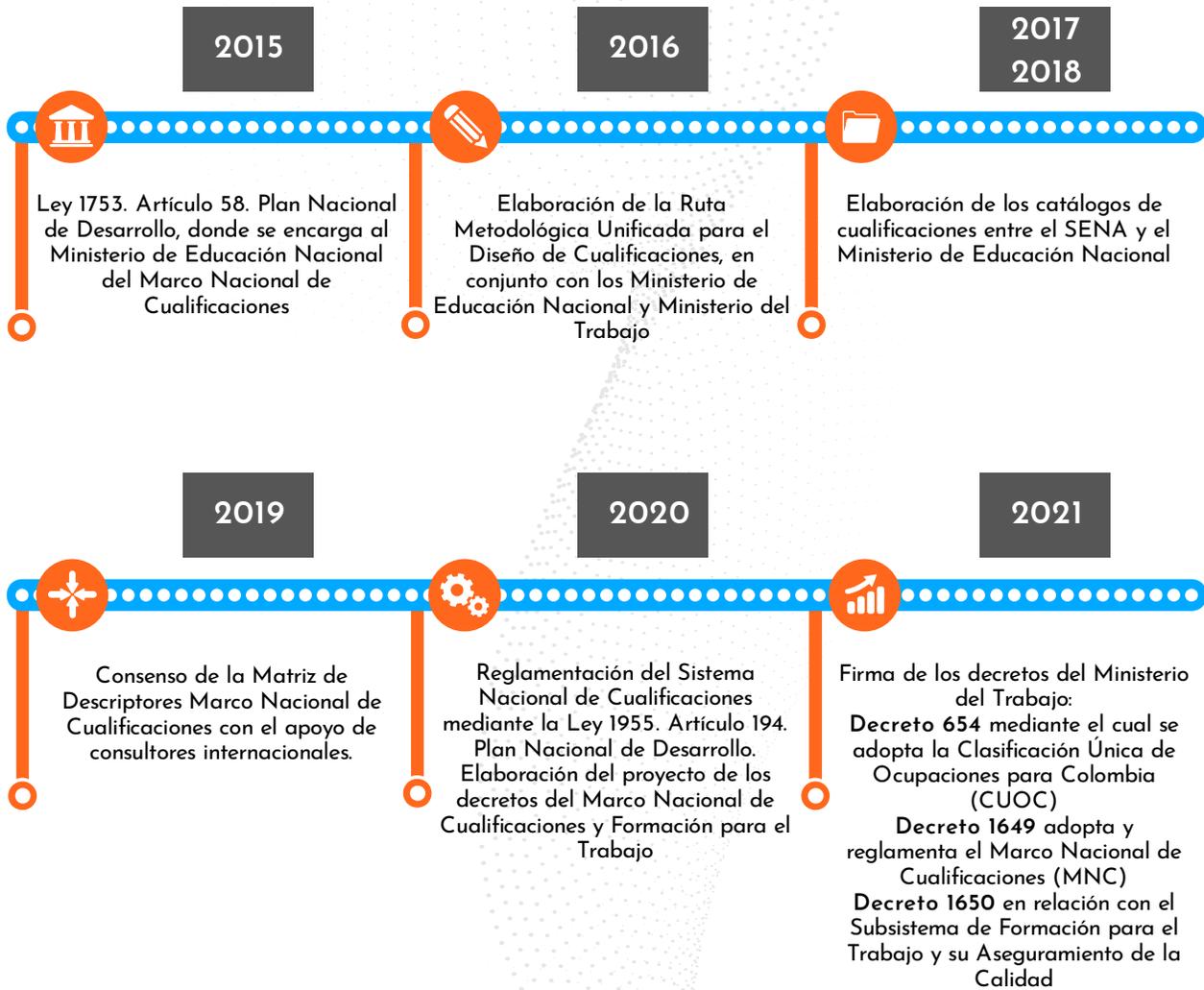
Como contribución a lo anterior, los gobiernos promueven la construcción de los Marcos Nacionales de Cualificaciones, los cuales sirven como instrumento articulador del sector productivo con los oferentes de formación, para lograr el entendimiento a través de los resultados de aprendizaje contenidos en los descriptores de los Marcos de Cualificaciones, los cuales hacen parte del Sistema Nacional de Cualificaciones.

En Colombia, el Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), fue creado mediante el artículo 194 de la Ley 1955 de 2019 y es un conjunto de políticas, procesos, mecanismos e instrumentos orientados a reconocer los aprendizajes de la personas, independientemente de cuándo, cómo y dónde los obtienen, para que logren movilidad laboral, educativa y formativa; los aprendizajes reconocidos se denominan cualificaciones y se expresan a través de títulos, diplomas, certificados o certificaciones que evidencian que las personas han obtenido los aprendizajes, han sido evaluados y demostrados y se ha emitido constancia de ello. Los aprendizajes atienden a referentes de calidad y son reconocidos por toda la sociedad de manera formal. El sistema consta de seis componentes.



El camino recorrido por actores como la Presidencia de la República de Colombia, el Ministerio de Educación Nacional, el Ministerio del Trabajo, Departamento Nacional de Planeación y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), y su trabajo sinérgico ha dado como resultado un marco normativo que soporta la creación del Marco Nacional de Cualificaciones, el Subsistema de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de la Calidad y la adopción de la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia.





Ruta metodológica para el diseño de cualificaciones.
Fuente: Grupo de cualificaciones (DSNFT) (2021). Adaptada por el Grupo de Gestión Curricular (DFP) (2022).

El Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), surge en el país para estructurar y clasificar cualificaciones y es una matriz que describe en ocho (8) niveles de complejidad, determinados por un conjunto de descriptores, los conocimientos, las destrezas y las actitudes que las personas deben lograr luego de un proceso de aprendizaje.

El MNC tiene la facultad de orientar a las entidades educativas y formativas, porque define el contenido de las cualificaciones a lo largo de sus 8 niveles, en ellas se describen el perfil de competencias que deben desarrollar las personas y los resultados de aprendizaje que deben lograr; de igual forma expresan criterios para evaluar dichos resultados; también permite comparar y establecer la correspondencia nacional e internacional cuando los programas de Formación para el Trabajo son reconocidos en otros países, respondiendo así al componente del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC), el Esquema de Movilidad Educativa y Formativa, cuyo fin es facilitar la movilidad de las personas entre las diferentes vías de cualificación.

Matriz de descriptores

Nivel

Conocimientos

Destrezas

Actitudes

8

Posee conocimientos altamente avanzados en la frontera de un campo disciplinar o interdisciplinar o de un contexto productivo. Crea o redefine principios, teorías, productos, soluciones y nuevas metodologías de trabajo o estudio.

Crea o redefine conocimientos para resolver problemas críticos y multidimensionales en contextos impredecibles de un campo disciplinar o de trabajo, mediante la generación de nuevas metodologías de investigación y el uso de habilidades y técnicas avanzadas y especializadas.

Actúa con autonomía y responde por decisiones estratégicas que generan cambios sociales, económicos y culturales. Demuestra integridad académica y laboral y compromiso continuo respecto al desarrollo de nuevos conocimientos o procesos.

Sustenta de manera clara los resultados procedentes de la investigación científica y tecnológica a un público especializado o no, en un ámbito de la innovación más avanzada.

7

Posee conocimientos avanzados para el desarrollo de la investigación científica, aplicada y de alta tecnología en un campo de estudio o para la dirección de áreas de organizaciones del sector productivo en un campo de trabajo.

Formula y desarrolla, soluciones innovadoras y creativas a problemas complejos que requieren el desarrollo de proyectos estratégicos o de investigación y la aplicación de nuevos enfoques técnico - científicos en contextos impredecibles y multidisciplinarios.

Demuestra autonomía y responsabilidad en la toma de decisiones para formular y desarrollar proyectos estratégicos o de investigación.

Analiza, sintetiza, evalúa y comunica información estratégica y compleja en un contexto de trabajo o estudio.

Asume la responsabilidad de recursos y de grupos de trabajo o de investigación para lograr los resultados esperados en contextos de trabajo o estudio.

6

Posee conocimientos teóricos prácticos amplios e integrados de diferentes teorías, perspectivas y enfoques en un campo específico de trabajo o estudio.

Analiza información específica en la gestión de proyectos y procesos.

Define y gestiona proyectos y procesos en un campo de trabajo o estudio, mediante el análisis y evaluación de información específica en contextos variados.

Propone soluciones a problemas disciplinarios e interdisciplinarios; diseña o mejora procesos con nuevos métodos y procedimientos.

Actúa con autonomía y responsabilidad en la toma de decisiones sobre talento humano, recursos administrativos, financieros y técnicos, responde por los resultados de proyectos y procesos en contextos variados de su campo de trabajo o estudio.

Analiza y comunica información, conocimientos, ideas y soluciones en el ámbito educativo y laboral.

Orienta y evalúa equipos de trabajo o estudio para el logro de objetivos.

5

Posee conocimientos teóricos, prácticos y tecnológicos específicos en un campo de estudio o trabajo. Integra y transfiere saberes para innovar procesos.

Aplica métodos, técnicas y tecnologías especializadas en la resolución de problemas variados o en la implementación y coordinación de procesos, analiza y comunica información generada en un ámbito de trabajo o estudio.

Responde y supervisa las actividades de otros en contextos de trabajo o estudio; coordina y toma decisiones por el trabajo técnico y operativo de los procesos y asume la responsabilidad por recursos físicos y tecnológicos.

Nivel	Conocimientos	Destrezas	Actitudes
4	Posee conocimientos teóricos y prácticos necesarios para la interpretación y desarrollo de procedimientos, métodos y técnicas en contextos de estudio o trabajo.	Selecciona y aplica procedimientos en la realización de actividades rutinarias y no rutinarias, y soluciona problemas en contextos predecibles y a veces impredecibles.	Trabaja o estudia con autonomía, supervisa el trabajo rutinario de otros, asume responsabilidades por los procedimientos y los cambios que puedan generarse en su contexto.
3	Posee conocimientos teóricos y prácticos generales de conceptos, principios, técnicas, métodos y procedimientos en contextos de estudio o trabajo.	Aplica técnicas y métodos y opera equipos en la realización de actividades rutinarias y solución de problemas en contextos conocidos de trabajo o estudio.	Trabaja o estudia con autonomía y responsabilidad en la ejecución de las actividades asignadas. Requiere supervisión sobre los resultados de su aprendizaje o desempeño laboral.
2	Posee conocimientos teóricos y de hechos asimilando información básica en contextos de estudio o trabajo.	Realiza actividades rutinarias, utiliza instrumentos y resuelve problemas sencillos en contextos conocidos de trabajo o estudio	Trabaja o estudia, requiere supervisión moderada y responde por la ejecución de las actividades asignadas.
1	Posee conocimientos de hechos elementales para actuar en el contexto social, educativo o productivo que facilita el aprendizaje a lo largo de la vida.	Ejecuta tareas simples y repetitivas siguiendo instrucciones detalladas y específicas en contextos conocidos de trabajo o estudio.	Trabaja o estudia bajo supervisión directa y responde por las tareas asignadas.

Matriz de descriptores del Marco Nacional de Cualificaciones.
 Fuente: <http://especiales.colombiaaprende.edu.co/mnc/estructura.html>

Las cualificaciones se agrupan en los catálogos sectoriales de cualificaciones, en los cuales, además de contener las cualificaciones, se describe el contexto del sector al que pertenecen con su cadena de valor, las características de los cargos existentes en el sector productivo y la afinidad en las competencias para cumplir el propósito y objetivos de producción de bienes y servicios en actividades económicas relacionadas entre sí. A continuación, se pueden identificar las áreas de cualificación con su denominación y sus respectivos acrónimos.



Áreas de cualificación.
Fuente: MEN (2020).

El diseño de las cualificaciones sigue una ruta construida a partir de concertaciones entre diferentes entidades del gobierno que toman en consideración el análisis de aplicaciones piloto. La ruta está compuesta por cuatro etapas y diez fases sucesivas e interrelacionadas, desarrolladas conjuntamente por actores del gobierno, el sector educativo y representantes del mercado laboral, logrando las respuestas del sistema educativo, las necesidades sociales y las demandas en lo laboral, en el marco de una política clara y definitiva para el país en términos de educación y formación. Cada etapa concluye en un entregable de consulta del área de cualificación objeto de estudio. (Ministerio de Educación Nacional, 2021).



F1 Importancia del sector y características, socioeconómicas, tecnológicas, ocupacionales, tendencias, normativas y regulación.

F2 Cadena de valor del sector.

F3 Análisis del mercado laboral.
Análisis de la oferta educativa.
Prospectiva laboral e indicadores de brechas de capital humano.

Análisis ocupacional

F4 Análisis de actividades económicas respecto a los procesos y subprocesos de la cadena de valor.
Ubicación del espectro ocupacional respecto al nivel de toma de decisiones.

F5 Análisis funcional.

Fases sugeridas por el SENA para desarrollar esta etapas

F6 Redacción del perfil de competencias.

F7 Redacción de resultados de aprendizaje y criterios de evaluación.

F8 Nivelación de los resultados de aprendizaje frente al MNC.

F9 Diligenciamiento del formato de estructura de cualificación.

F10 Definición de trayectorias de cualificación.

Productos

Documento de caracterización del sector (cadena de valor)

Documento de identificación y análisis de brechas de capital humano y prospectiva laboral

Documento con los insumos clave para definir y diseñar las cualificaciones (mapa ocupacional y funcional)

Documento con la descripción de las cualificaciones diseñadas y las posibles relaciones horizontales y verticales jerárquicas que pueden tener

Ruta metodológica para el diseño de cualificaciones.
Fuente: <http://especiales.colombiaaprende.edu.co/mnc/ruta.html>. Adaptada por el SENA.

Los catálogos de cualificaciones son aprobados por la institucionalidad MNC y son la fuente para el diseño de los programas de la oferta del Subsistema de Formación para el Trabajo (SFT). Dicha información podrá ser consultada por las instituciones oferentes según indique la institucionalidad y gobernanza que administra y opera el MNC.



Las instituciones oferentes de programas de Formación para el Trabajo deben analizar los catálogos de cualificaciones aprobados por la institucionalidad del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) ya que ellos son el soporte para el diseño de los programas de la oferta del Subsistema de Formación para el Trabajo, Artículo 2.2.6.9.2.6. Decreto 1650 de 2021. Adicionalmente, es importante comprender los componentes de la estructura de la cualificación con el propósito de definir los elementos claves para la elaboración de los programas de formación.

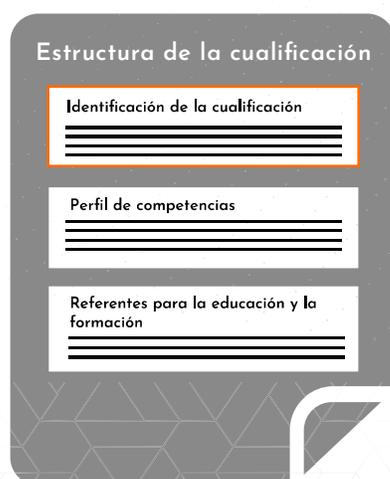


ANALICEMOS LA CUALIFICACIÓN

A continuación, se describen los componentes de la cualificación que son insumo para el diseño de programas de formación:

1

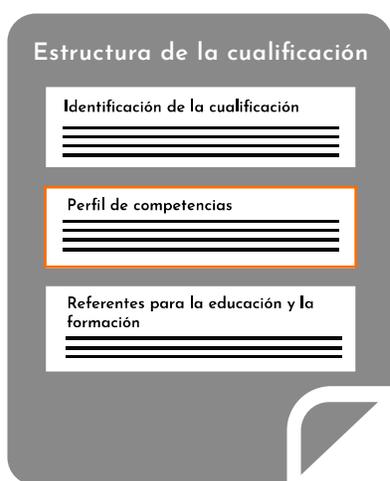
Identificación de la cualificación. Este ítem contiene la denominación y su código; el nivel de la cualificación en referencia a los niveles del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC); el nombre de la ocupación y el área de la cualificación a la que pertenece según la Clasificación Única de Ocupaciones para Colombia (CUOC), establecida mediante el Decreto 654 de 2021.



- Denominación
- Código
- Nivel
- Área de cualificación
- Duración (horas/créditos)
- Organismo que autoriza
- Institución que otorga
- Ocupación según CUOC

2

Perfil de competencia. En este ítem se describe la competencia general identificando las funciones, el contexto de aplicación, el tipo de conocimiento y la responsabilidad y autonomía que resultan del análisis ocupacional del sector productivo. Allí se relacionan las competencias específicas que corresponden al perfil ocupacional o del cargo se relacionan a cada una de las funciones del perfil ocupacional o del cargo que se les asocia la Norma de Competencia, así como también, las competencias claves y transversales que corresponden a la cualificación según el nivel del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).



Competencia general (descripción o enunciado de la cualificación)

Ámbito productivo

Esquema cadena de valor

Sector productivo

Contexto acción

Ocupaciones relacionadas

Competencias Específicas

Función: Norma de Competencia

Actividades Clave o Elementos de competencia

Criterios de Desempeño

Productos

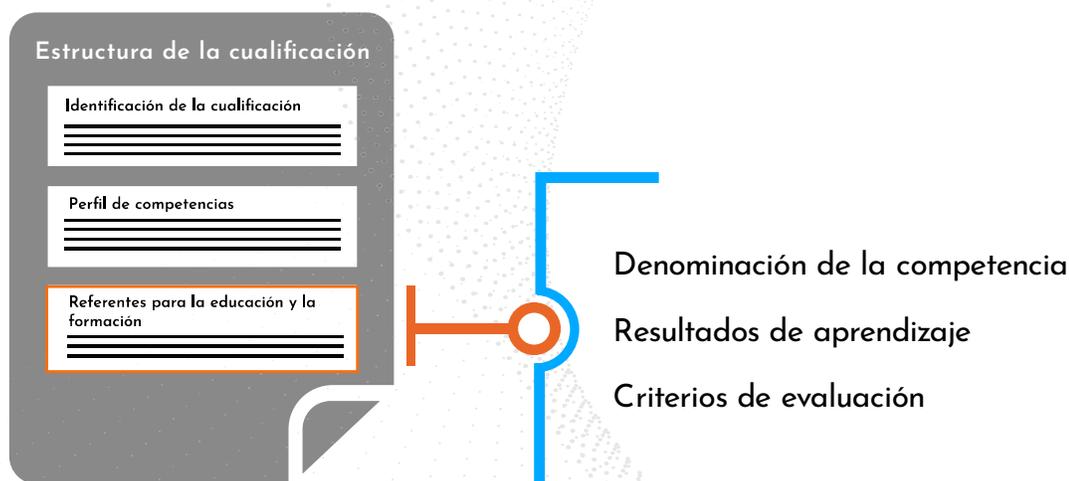
Competencias clave (básicas y transversales)

Referentes para la educación, la formación para el trabajo y el reconocimiento de aprendizajes previos. En este ítem se definen los resultados de aprendizaje de la cualificación con sus correspondientes criterios de evaluación; los resultados de aprendizaje describen los logros que las personas deben alcanzar en el desarrollo de actividades de trabajo o estudio; expresan los conocimientos, destrezas y actitudes que deben demostrar luego de su proceso de aprendizaje y es por ello que en el diseño curricular de los programas de formación, son un referente.

3

Los contenidos curriculares de los programas de Formación para el Trabajo deben definirse de manera que busquen alcanzar la totalidad de Resultados de Aprendizaje; esto facilitará a las personas la posibilidad de obtener los aprendizajes definidos y vinculados a un nivel de cualificación que permita el desempeño en la ocupación o cargo descrito en el perfil de competencia.

De igual forma, cada Resultado de Aprendizaje trae asociados criterios de evaluación que expresan los indicadores bajo los cuales se evalúan los resultados y deben ser referente para el diseño de instrumentos para evaluar el logro de estos.



ELABORACIÓN DEL DISEÑO CURRICULAR

CON BASE EN CUALIFICACIONES





PARA TENER EN CUENTA

El análisis y comprensión de la cualificación, será uno de los insumos más importantes para realizar el diseño curricular de los programas del Subsistema de la Formación para el Trabajo, del Decreto 1650 del 6 de diciembre del 2021, y se deben tener en cuenta los siguientes aspectos que impactan al diseño curricular:

✓ **Denominación del programa**, de acuerdo con lo definido en la cualificación, según el respectivo catálogo de cualificaciones y nivel en el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).

✓ **Planeación de la etapa lectiva y la práctica** para el desarrollo de los resultados de aprendizaje y las competencias que los soportan de acuerdo con lo previsto en la respectiva cualificación.

✓ **Evaluación de aprendizajes, estrategias e instrumentos** para evaluar, en escenarios reales y simulados, con base en evidencias, según los criterios establecidos en la cualificación, que permitan el alcance de los resultados de aprendizaje esperados.

✓ **Resultados de aprendizaje y la cualificación** que los soporta con los cuales se diseña el programa de formación; debidamente aprobados y vigentes, según el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC.)

✓ **Mediación pedagógica y didáctica** para el alcance de los resultados de aprendizaje, en coherencia con la naturaleza de los programas de formación para el trabajo, el nivel de cualificación y la modalidad.

✓ **Relacionamiento con el sector productivo** mediante protocolos de aprendizaje para implementar los resultados de aprendizaje previstos en la etapa práctica, con los soportes necesarios requeridos para el desarrollo de la formación práctica. Duración del programa de formación en consideración con la amplitud, profundidad y complejidad de la cualificación para alcanzar los resultados de aprendizaje previstos.

✓ Modalidad presencial, a distancia, virtual, en alternancia, combinada y los otros desarrollos que integren las anteriores modalidades, para implementarla en relación con la accesibilidad, conectividad, contenidos y mediaciones.

✓ Ambientes de aprendizajes reales o simulados de acuerdo con el alcance de los resultados de aprendizaje de la cualificación.

✓ Investigación aplicada e innovación. Acciones de investigación aplicada para soluciones innovadoras a problemas identificados en el sector productivo, que coadyuven a la obtención de los resultados de aprendizaje en los niveles avanzados de la cualificación.

✓ Acciones en los programas para fomentar el emprendimiento.



HAGAMOS DISEÑO CURRICULAR

Para la elaboración de diseños de programas de formación para el trabajo es importante tener un procedimiento orden estructura para el logro del objetivo. Se sugiere realizarlo de la siguiente manera teniendo en cuenta el Decreto 1650 de diciembre de 2021.

Gráfico del proceso

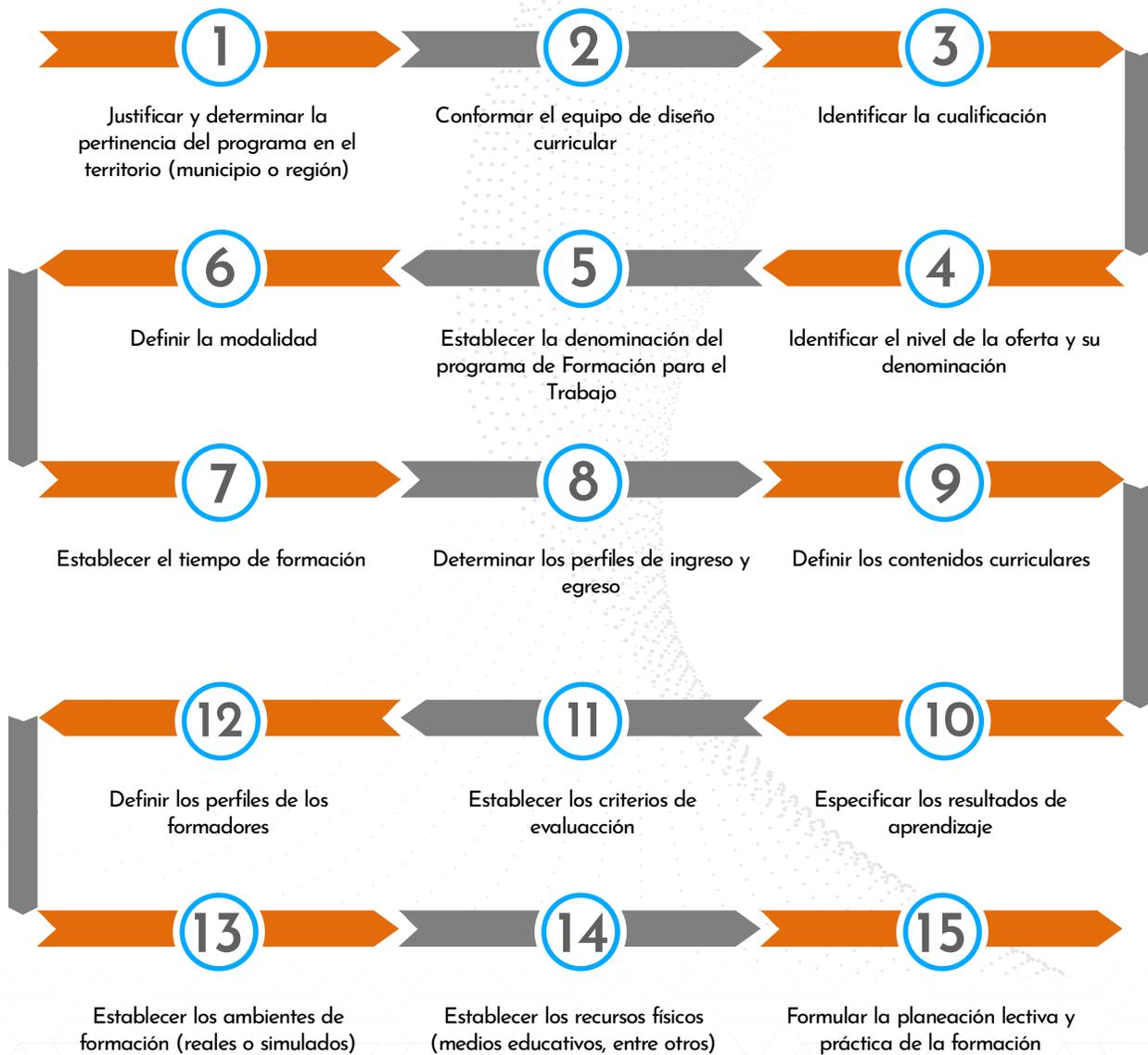


Gráfico del proceso de diseño curricular basado en cualificaciones.
Fuente: Oficina de Comunicaciones (DFP) (2022). Adaptada por el Grupo de Gestión Curricular (DFP) (2022).



Justificar y determinar la pertinencia en el territorio (municipio o región). El alcance de la reglamentación del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) pretende cerrar las brechas de capital humano entre el mercado laboral y los procesos educativos-formativos, lo cual debe reflejarse a nivel territorial y sectorial, fortaleciendo las capacidades productivas de las regiones, del entorno social y productivo, y la inclusión de grupos poblacionales en situación de vulnerabilidad.

El oferente en sus procesos deberá analizar si los programas de formación responden a las necesidades del mercado laboral en el territorio, y su relación con los planes y objetivos nacionales, regionales o locales, teniendo en cuenta al menos los siguientes componentes:



Este ejercicio busca determinar la incidencia regional y local de la Formación para el Trabajo, y lo que debe hacerse en procura de mejorar o ampliar la oferta de programas de formación en sintonía con las necesidades laborales, ocupacionales, productivas y sociales.

Las instituciones oferentes de programas del Subsistema de Formación para el Trabajo deben contar con un documento que brinde los lineamientos para determinar la pertinencia de los programas que desean ofertar en respuesta a las políticas públicas de inclusión, equidad y desarrollo social, el plan nacional de desarrollo, planes y programas de gobiernos nacionales, regionales y locales, agendas de competitividad, requerimientos de cualificación de talento humano por parte del sector productivo, entre otros.



Conformar el equipo de diseño curricular. Acorde con lo establecido en el procedimiento de diseño curricular de la institución.

3



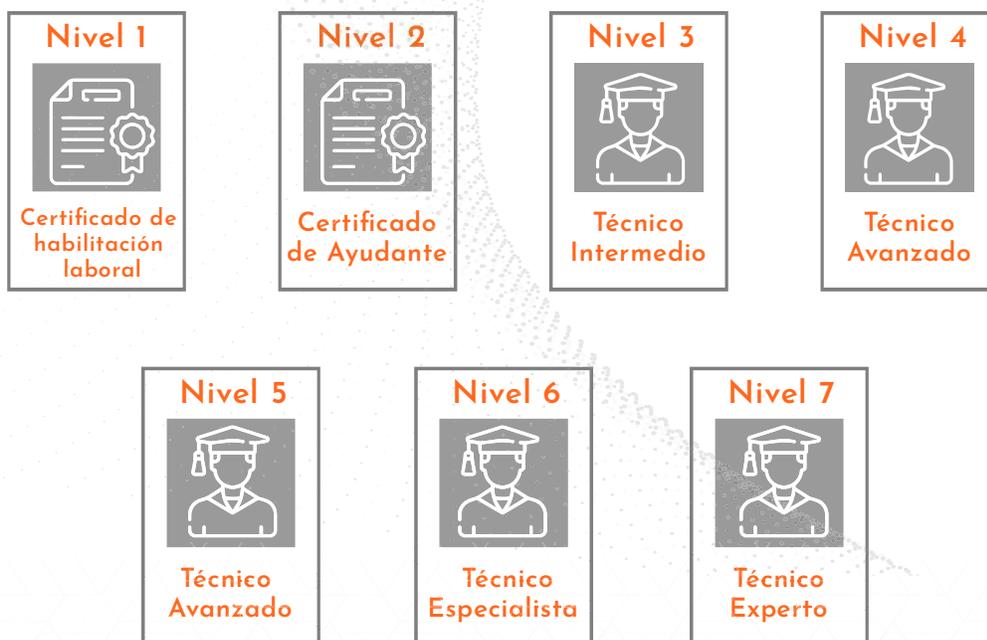
Identificar la cualificación. Según lo recomendado en la sección anterior.



4



Identificar el nivel de la oferta y su denominación. Según lo identificado en la cualificación seleccionada. La oferta de programas del Subsistema de Formación para el Trabajo (SFT) deben estar en correspondencia con las cualificaciones diseñadas de los niveles 1 al 7 del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC). Las cualificaciones de los niveles 1, 2, 3 Y 4 corresponden a los niveles iniciales y las de los 5, 6 y 7 a los niveles avanzados, y están en correspondencia con la Matriz de descriptores del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), donde se especifican los resultados de aprendizaje para cada nivel en términos de conocimientos, destrezas y actitudes, aplicables en el contexto de estudio, trabajo o en ambos.



Niveles del Subsistema de Formación para el Trabajo (SFT).
 Fuente: Oficina de Comunicaciones (DFP) (2022). Adaptada por el Grupo de Gestión Curricular (DFP) (2022).

5



Establecer la denominación del programa de Formación para el Trabajo. Teniendo en cuenta la metodología propia del procedimiento de diseño curricular de la institución oferente de programas de Formación para el Trabajo y relacionándolo con la denominación de la cualificación; ejemplo: si la cualificación se denomina “Ilustración”, el programa y el certificado de formación que emite la institución puede denominarse “Técnico Avanzado en Ilustración” - Nivel 5 del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC); esta cualificación corresponde al nivel 5 del Marco y el programa, al nivel 5 de la Formación para el Trabajo.

6



Definir la modalidad. Teniendo en cuenta que la oferta de los programas de formación del Subsistema de Formación para el Trabajo (SFT), puede ser presencial, a distancia, virtual, en alternancia, dual, combinada y otros desarrollos que integren las anteriores modalidades, cumpliendo con criterios de calidad de la modalidad seleccionada, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto se expida.

La modalidad de formación combinada no es una opción, sino un referente obligatorio en el desarrollo de los programas de formación para el trabajo. La formación combinada hace referencia a los procesos de aprendizaje, teórico-prácticos, que se realizan alternadamente entre la empresa y el aula formativa, con proporcionalidad consensuada de tiempo y de actividades, en ambientes reales o simulados mediante la formación dual, las prácticas laborales, el componente práctico del contrato de aprendizaje y las pasantías, de acuerdo con la normatividad vigente.

7



Establecer el tiempo de formación. En consideración con la amplitud, profundidad y complejidad de la cualificación para alcanzar los resultados de aprendizaje previstos, esta duración debe estar planteada de acuerdo con las normas internas de la institución y con lo establecido en las demás normas que regulen la materia. El equipo de diseño curricular determinará el tiempo de los programas de formación según las cualificaciones, dependiendo de los conocimientos, habilidades a desarrollar y complejidad de estos. En este caso se deben establecer en términos de créditos y horas y de acuerdo con la periodicidad establecida por la institución.



Determinar los perfiles de ingreso y egreso. De acuerdo con las siguientes instrucciones:

Para definir el **perfil de ingreso** se debe tomar como referente requisitos de ingreso a los programas del Subsistema de Formación para el Trabajo (SFT). Para ingresar a un programa del Subsistema en cualquiera de sus niveles, el aspirante debe cumplir con los requisitos legales y los de la institución oferente de programas de Formación para el Trabajo donde quiere matricularse de acuerdo con la normatividad vigente.

Nivel	Requisitos de ingreso
1 y 2	Acreditar la terminación de la educación básica primaria.
3	Acreditar la terminación de la básica secundaria obligatoria.
4	Acreditar la terminación de la básica secundaria obligatoria y para obtener el certificado del nivel 4 del que trata el artículo 2.2.6.9.2.12 del Decreto 1650 de 2021, se deber acreditar título de bachiller.
5	Título de bachiller.
6 y 7	Título de bachiller y presentar la certificación de la cualificación del nivel inmediatamente anterior o su respectiva equivalencia.
8	Demostrar experiencia práctica de al menos dos (2) años en un sector relacionado con el programa al que aspira ingresar. También deber presentar, sustentar y aprobar, en el marco de su formación, un proyecto de investigación aplicada como solución a un problema identificado en una empresa de un sector productivo afín a la cualificación en la que aspira a certificarse.

Para definir el **perfil de egreso** se debe analizar y considerar los siguientes elementos descritos en la estructura de la cualificación: nivel de cualificación en el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), la competencia general, la ocupación, las funciones de la ocupación, los productos a desarrollar, las competencias específicas, claves y transversales, los conocimientos del saber, hacer y saber ser inmersos en los resultados de aprendizaje y las trayectorias ocupacionales definidas en los catálogos de cualificaciones.



Definir los contenidos curriculares. De acuerdo con la metodología propia de cada institución oferente de programas de Formación para el Trabajo y tomando como referente cada uno de los resultados de aprendizaje descritos en la estructura de la cualificación, se deben establecer los contenidos temáticos teórico-prácticos según el nivel de la cualificación donde se abarquen la competencia general, las competencias específicas, claves y transversales, asegurando que los programas de formación contengan los aspectos fundamentales definidos en las cualificaciones.

La institución debe considerar el fortalecimiento dentro del diseño curricular de la investigación aplicada, la innovación de acuerdo con los descriptores del Marco Nacional de Cualificaciones y los objetivos del Subsistema de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de la Calidad. Estos procesos se adelantarán de conformidad con los lineamientos del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación.

El programa de Formación para el Trabajo debe contar con acciones de investigación aplicada para soluciones innovadoras a problemas identificados en el sector productivo que coadyuven a la obtención de los resultados de aprendizaje en los niveles avanzados de la cualificación (5, 6 y 7). Para ofertar programas del Subsistema de Formación para el Trabajo (SFT), en el nivel 7, las Instituciones oferentes deberán contar con la infraestructura e instrumentos que garanticen la investigación aplicada y con grupos de investigación debidamente reconocidos ante Ministerio de Ciencias, Tecnología e Innovación.

El Ministerio del Trabajo, en coordinación con otras entidades competentes y las instituciones oferentes de programas de formación para el trabajo, fomentarán el emprendimiento formal entre los beneficiarios del Subsistema de Formación para el Trabajo y será optativo para las instituciones plantear resultados de aprendizaje para las competencias de emprendimiento.

Se deben tener en cuenta los criterios de evaluación establecidos para cada uno de los resultados de aprendizaje de la cualificación para definir el proceso de evaluación de aprendizajes previos, como para la evaluación durante y al finalizar el proceso formativo, mediante el diseño de instrumentos de evaluación como: cuestionarios, rúbricas, listas de chequeo, portafolios, bitácoras, diarios de campo, entre otros.

10



Especificar los resultados de aprendizaje. Según los definidos en la estructura de la cualificación y los demás que la institución oferente considera se deben incluir de acuerdo con su propuesta de valor institucional y el enfoque que la institución desee darle a programa de formación, teniendo en cuenta que la cualificación no es abarcativa.

11



Especificar los criterios de evaluación. Según los definidos para los resultados de aprendizaje de la cualificación y los que tendrán que ser elaborados por la institución oferente para los resultados de aprendizaje no definidos en la cualificación.

12



Definir los perfiles de los formadores. Según los requisitos propios de cada institución oferente de programas de Formación para el Trabajo, acorde con los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para orientar la formación, teniendo en cuenta el nivel, la modalidad y los resultados de aprendizaje definidos en la cualificación, con formadores debidamente titulados o certificados en el nivel del programa de formación a ofertar o su equivalencia, y con experiencia de al menos tres años en el sector productivo relacionado con la respectiva cualificación.. Asimismo, se debe incluir la capacitación pedagógica para la Formación para el Trabajo.

13



Establecer los ambientes de formación (reales o simulados). Según la cualificación y el nivel del MNC será determinante para definir el ambiente formativo. La taxonomía de los resultados de aprendizaje y los contenidos curriculares definidos ayudan a identificar el tipo de ambiente que se requiere en la formación, pueden ser ambientes simulados o reales en la institución oferente de programas de Formación para el Trabajo y/o concertados con el sector productivo, de tal forma que permitan el logro de los resultados de aprendizaje previstos

Las instituciones oferentes de programas de Formación para el Trabajo, en asocio con Empresas legalmente constituidas, podrán adelantar programas de formación para el trabajo que, con el cumplimiento de las disposiciones contempladas en el presente capítulo, estén destinados a formar a los trabajadores que se requieran para probar nuevos modelos de negocio con requisitos regulatorios reducidos en espacios seguros para la experimentación de innovaciones y tecnologías en ambientes reales, conforme a los parámetros de desarrollo y administración dispuestos caso a caso por las autoridades reguladoras respectivas.

14



Establecer los recursos físicos (medios didácticos, entre otros). Son los recursos consumible cuya intención es facilitar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Estos recursos tdeben ser elaborados o gestionados teniendo como norte los contenidos curriculares del programa de Formación para el Trabajo.

15



Formular la planeación lectiva y práctica de la formación. Considerando que cada institución oferente de programas de Formación para el Trabajo tiene sus propias políticas y metodologías para la planeación, ejecución y evaluación de las acciones de formación.

Es importante tener en cuenta que las estrategias metodológicas para ejecutar la formación deben estructurarse de acuerdo con el nivel de la cualificación y la taxonomía de cada uno de sus resultados de aprendizaje de tal manera que las actividades y estrategias didácticas correspondan al nivel de conocimientos, destrezas y actitudes de autonomía y responsabilidad de la cualificación



EVALUEMOS LO APRENDIDO

A partir de los insumos que brindan los componentes de la cualificación y los documentos resultantes del proceso del diseño del catálogo de cualificación del que forma parte, responder los siguientes puntos:

En la Cualificación seleccionada se encuentra:

- 1. Perfil de ingreso
- 2. Perfil de egreso
- 3. Perfil ocupacional
- 4. La denominación del programa

Los resultados de aprendizaje se encuentran principalmente en::

- 1. La cualificación seleccionada
- 2. El diseño curricular del programa
- 3. La matriz de descriptores del Marco Nacional de Cualificaciones

Para elaborar la justificación del programa de Formación para el Trabajo se realiza un análisis de pertinencia, para ello se requiere:

De la cualificación seleccionada se transcriben los resultados de aprendizaje que se deben incorporar en el programa, por tanto, el programa solo puede diseñarse basado únicamente en estos resultados de aprendizajes.

- 1. Falso
- 2. Verdadero

De acuerdo con la reglamentación del subsistema de formación para el trabajo, existe una única ruta metodológica para el diseño del programa acorde con la cualificación seleccionada.

- 1. Falso
- 2. Verdadero

Los criterios de evaluación son los Indicadores que permiten evaluar:

- 1. Los resultados de aprendizaje
- 2. Las competencias a desarrollar.
- 3. La calidad del programa

DEFINICIONES



DECRETO 1650 DE
DICIEMBRE DE 2021

Actitud. Es uno de los descriptores de la matriz del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) y se enfoca en la autonomía, responsabilidad y la disposición que tienen las personas para actuar y pensar en diferentes contextos.

Aprendizajes previos. Son aquellos obtenidos por las personas a lo largo de la vida, independientemente de dónde, cuándo y cómo fueron adquiridos. Incluye los aprendizajes empíricos y autónomos adquiridos en el lugar de trabajo, en la comunidad y como parte del vivir diario. Es un aprendizaje no necesariamente institucionalizado.

Área de Cualificación. Es un 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, (Decreto 1649 de diciembre de 2021).

Certificado. Documento formal que una institución autorizada otorga a una persona natural, al finalizar un programa de formación o un proceso de evaluación y certificación de competencias y en el cual se evidencia que posee las competencias o la cualificación para su desempeño en el ámbito laboral o de estudio.

Competencia. Capacidad demostrada para poner en acción conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que hacen posible su desempeño en diversos contextos sociales. Se evidencia a través del logro de los resultados de aprendizaje.

Componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC). Son componentes del SNC: el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC); los Subsistemas de Aseguramiento de la Calidad de la Educación y la Formación,; de Normalización de Competencias y de Evaluación y Certificación de Competencias; el Esquema de Movilidad Educativa y Formativa, así como la Plataforma de Información del SNC.

Conocimiento. Es uno de los descriptores de la matriz del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) y se refiere al resultado de la asimilación de información por medio del aprendizaje, acervo de hechos, principios, teorías y prácticas relacionados con un campo de trabajo o estudio concreto.

Cualificación. Reconocimiento formal que otorga una institución autorizada después de un proceso de evaluación a una persona que ha demostrado las competencias expresadas en términos de resultados de aprendizaje definidos, vinculados a un nivel de cualificación del MNC. Las cualificaciones se reconocen mediante los títulos o certificados que se obtienen a través de las diferentes vías de cualificación.

Destreza. Es uno de los descriptores de la matriz del MNC, relacionado con la capacidad de una persona para aplicar conocimientos y utilizar técnicas, con el fin de realizar tareas y resolver problemas en un campo de trabajo o estudio. Las destrezas pueden ser capacidades cognitivas (uso del pensamiento lógico, intuitivo y creativo) y prácticas (destreza manual y uso de métodos, materiales, herramientas e instrumentos).

Denominaciones de los niveles de la oferta de la Formación para el Trabajo (SFT). Nombres que se le asignan a los diferentes niveles de la oferta del Subsistema de Formación para el Trabajo, según el nivel de la cualificación al que corresponden en el MNC.

Descriptor de nivel. Delimita de manera genérica los resultados de aprendizaje de cada uno de los niveles del MNC, expresados en términos de conocimientos, destrezas y actitudes, aplicables en contextos de trabajo, estudio o en ambos. Son de carácter orientativo y se constituyen en un referente para organizar las cualificaciones en cada nivel.

Evaluación por evidencias. Proceso mediante el cual un evaluador recolecta y valora evidencias de conocimientos, destrezas y actitudes para determinar que una persona posee o no, las competencias o cualificaciones esperadas para el desempeño laboral en un contexto determinado.

Formación combinada. Procesos de aprendizaje, teórico-prácticos, que se realizan alternadamente entre la empresa y el aula formativa, con proporcionalidad consensuada de tiempo y de actividades, en ambientes reales o simulados mediante la formación dual, las prácticas laborales, el componente práctico del contrato de aprendizaje y las pasantías, de acuerdo con la normatividad vigente.

Marco Nacional de Cualificaciones.

Es un componente del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC) y se define como el instrumento que permite estructurar y clasificar las cualificaciones en un esquema de ocho niveles ordenados y expresados en términos de conocimientos, destrezas y actitudes, aplicables en contextos de estudio, trabajo o en ambos, de acuerdo con la secuencialidad y complejidad de los aprendizajes que logran las personas en las diferentes vías de cualificación. El Marco Nacional de Cualificaciones de Colombia por sus características es inclusivo, no abarcativo y flexible.

Nivel de Cualificación. Establece el grado de complejidad, amplitud y profundidad de los resultados de aprendizaje, ordenados secuencialmente en términos de conocimientos, destrezas y actitudes para clasificar las cualificaciones en el Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).

Ocupación. Conjunto de cargos, empleos u oficios que incluyen categorías homogéneas de funciones, independientemente del lugar o tiempo donde se desarrollen.

Pertinencia. Es la correspondencia y articulación de la educación y la formación con las expectativas y necesidades del sector productivo, laboral, el desarrollo económico y social.

Programa de formación para el trabajo. Proceso formativo teórico-práctico, organizado y estructurado, mediante el cual las instituciones oferentes dan respuesta a los requerimientos del sector productivo y social, donde las personas se cualifican para su desempeño competente en funciones productivas, como emprendedor o empleado. Integra y moviliza los conocimientos, destrezas y actitudes correspondientes con los perfiles de competencias establecidos en los catálogos de cualificaciones e identifica, genera y promueve valores para la convivencia social y la realización humana.

Resultados de Aprendizaje. Es el actuar de una persona como expresión de lo que sabe, comprende, hace y demuestra después de un proceso de aprendizaje. Estos deberán ser coherentes con las necesidades sociales, laborales, productivas y con las dinámicas propias de los aprendizajes adquiridos a lo largo de la vida. (Decreto 1650 de 6 de diciembre de 2021).

Trayectorias de Cualificación. Rutas que tiene una persona para facilitar la movilidad en el sistema educativo, formativo y laboral.

Vías de Cualificación. Son las diferentes maneras y opciones mediante las cuales las personas adquieren y desarrollan resultados de aprendizaje, y los aplican en los contextos sociales, educativos, formativos, laborales y productivos. Las vías son la educativa, la del Subsistema de Formación para el Trabajo y la del reconocimiento de aprendizajes previos.

Vía de Cualificación Educativa. Es la vía por la cual se alcanzan y reconocen los resultados de aprendizaje que una persona obtiene al culminar y aprobar un programa de la educación formal o en la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, teniendo como referente los catálogos sectoriales de cualificaciones y conforme a los niveles del MNC.

Vía de Cualificación de la Formación para el Trabajo (FT). Es la vía por la cual se alcanzan y reconocen los resultados de aprendizaje que una persona obtiene al culminar y aprobar un programa de formación para el trabajo, teniendo como referente los catálogos sectoriales de cualificaciones, siguiendo los lineamientos del Sistema Nacional de Cualificación (SNC), conforme a los niveles del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC).

Vía de Cualificación del Reconocimiento de Aprendizajes Previos. Es la vía de cualificación por la cual se reconocen aprendizajes obtenidos a lo largo de la vida por una persona, independiente de dónde, cuándo y cómo fueron adquiridos, el reconocimiento se otorgará mediante procesos de evaluación y certificación de competencias u otros mecanismos, tomando como referente los resultados de aprendizaje del Sistema Nacional de Cualificaciones. El Gobierno Nacional reglamentará esta vía de cualificación a través del Ministerio del Trabajo.

DEFINICIONES

LA CUALIFICACIÓN COMO INSUMO ■■■■■ 36
DEL DISEÑO CURRICULAR



DISEÑO CURRICULAR

Ambientes de aprendizaje. Es el conjunto de condiciones que propician y facilitan el logro de los objetivos de la Formación Profesional Integral, conformado por: componente físico o de infraestructura, componente tecnológico y componente pedagógico, este último mediante estrategias como el trabajo en equipo, la investigación, el acceso y utilización de las TIC, que posibilitan junto con la mediación del instructor una dinámica de transparencia creativa del conocimiento a situaciones reales. (Guía de Diseño Curricular - SENA, versión 4 de 2021).

Catálogo Nacional de Cualificaciones (CNC). Es el agrupamiento de los Catálogos Sectoriales de Cualificaciones donde se relacionan y ordenan las Estructuras de las Cualificaciones que son susceptibles de reconocimiento en las Vías de Cualificación, bajo las políticas de Sistema Nacional de Cualificaciones. (Decreto 1649 del 6 de diciembre de 2021).

Catálogo Sectorial de Cualificaciones. Es el agrupamiento de información relativa a las características, los componentes de la Estructura de las Cualificaciones, las trayectorias educativas, formativas y ocupacionales de los sectores asociados a las Áreas de Cualificación. Se organizan según los criterios del Catálogo Nacional de Cualificaciones. (Decreto 1649 del 6 de diciembre de 2021).

Competencias laborales específicas. Son los conocimientos, destrezas y habilidades relacionados con una ocupación en particular o un grupo de ocupaciones, Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.6.1.4.2.

Competencias Clave. Capacidades indispensables para el aprendizaje y desarrollo personal y social a lo largo de la vida. Se relacionan con las matemáticas y con la lectura, escritura y la comunicación oral, tanto en la lengua materna como en una extranjera. (Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.6.1.4.2.).

Competencias Transversales. Capacidades para la interacción con otros y para la organización, gestión y relacionamiento en las diferentes dimensiones de la vida (personal y social) y del trabajo, Decreto 1072 de 2015, Artículo 2.2.6.1.4.2..

Conocimiento. Es el resultado de la asimilación de información por medio del aprendizaje, acervo de hechos, principios, teorías y prácticas relacionadas con un campo de trabajo o estudio concreto. Los conocimientos se describen como teóricos o fácticos, Decreto 1649 de 6 de diciembre de 2021.

Contenidos curriculares. Son una selección de conocimientos de diversa naturaleza que se consideran fundamentales para el desarrollo y la socialización de los estudiantes, cuya asimilación no puede realizarse de forma plena y correcta sin una ayuda específica. Se refieren a cómo se ejecutan las habilidades intelectuales y motrices. Abarca destrezas, estrategias y procesos que implican una secuencia de acciones o un proceso.

Crédito. Unidad de medida del tiempo estimado de actividad teórico-práctica del aprendiz, en función de las competencias que se espera desarrolle mediante del Programa de Formación durante del proceso formativo. En este tiempo se debe tener en cuenta: a) el tiempo de trabajo con acompañamiento directo del instructor, b) el tiempo de trabajo independiente del aprendiz. La suma de horas de trabajo con acompañamiento directo del instructor, más las horas de trabajo independiente del aprendiz, corresponde a las horas de dedicación total y equivalen a 48 horas. (Guía de Diseño Curricular - SENA, versión 4).

Criterios de evaluación. Enunciado que expresa el grado y tipo de aprendizaje que se espera que sea alcanzado por el aprendiz respecto a algún concepto, procedimiento o actitud concreta. El criterio puede representarse a través de indicadores o descriptores específicos. Proveen señales significativas para la evaluación, las cuales dan cuenta del estado de las competencias desarrolladas por el aprendiz. Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA. (2022). Glosario. <https://www.sena.edu.co/es-co/ciudadano/Paginas/glosario.aspx>

Destreza - habilidades. Es uno de los descriptores de la matriz del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC), relacionado con la capacidad de una persona para aplicar conocimientos y utilizar técnicas, con el fin de realizar tareas y resolver problemas en un campo de trabajo o estudio.

Diseño curricular. Procedimiento que se realiza para elaborar o actualizar los programas de formación con los cuales se dará respuesta a las demandas y necesidades de formación presentadas por el sector productivo y social, Guía de Diseño Curricular - SENA, versión 4.

Duración del programa. Tiempo máximo en el cual se desarrolla el programa de formación, incluido la etapa lectiva y la práctica, Grupo de Gestión Curricular - Dirección de Formación Profesional - SENA.

Etapa lectiva. Periodo en el cual el aprendiz es participe de actividades de Formación Profesional Integral en las aulas y otros ambientes requeridos para el logro de los resultados de aprendizaje. Este periodo es determinado de acuerdo con el diseño curricular de los diferentes programas de formación. Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). (2022). Glosario. <https://www.sena.edu.co/es-co/ciudadano/Paginas/glosario.aspx>

Etapa práctica. Periodo del programa de formación que le permite al aprendiz aplicar en la resolución de problemas reales del sector productivo, los conocimientos, habilidades y destrezas pertinentes a las competencias del programa de formación, asumiendo estrategias y metodologías de auto-gestión. En el caso del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) se conoce como **Etapa productiva.**

Estrategias de aprendizaje. Combinación de métodos, medios y mediaciones didácticas, utilizadas por los Instructores y Aprendices, para facilitar el aprendizaje y la obtención de los resultados definidos en el diseño curricular. Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA.) (2022). Glosario. <https://www.sena.edu.co/es-co/ciudadano/Paginas/glosario.aspx>

Estructura de la cualificación. Es un documento técnico que hace parte de los catálogos sectoriales de Cualificaciones y contiene las Competencias y resultados de aprendizaje que debe alcanzar una persona para el reconocimiento de la cualificación asociada a un nivel del Marco Nacional de Cualificaciones (MNC). La Estructura de Cualificación sirve como referente para el diseño curricular y el reconocimiento de los Aprendizajes Previos. (Decreto 1649 de 6 de diciembre de 2021).

Instrumentos de evaluación. Conjunto de herramientas utilizadas por el instructor-tutor para recoger datos relacionados con los resultados de aprendizaje, los criterios de evaluación y las evidencias definidas en el diseño curricular. Fuente: Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA. (2022). Glosario. <https://www.sena.edu.co/es-co/ciudadano/Paginas/glosario.aspx>

Modalidades de la oferta. La oferta de los programas de formación del Sistema de Formación para el Trabajo (SFT), puede ser presencial, a distancia, virtual, en alternancia, combinada y otros desarrollos que integren las anteriores modalidades,

cumpliendo con criterios de calidad de la modalidad seleccionada, de acuerdo con la reglamentación que para el efecto se expida. (Decreto 1649 de 6 de diciembre de 2021).

Perfil de Egreso. Competencias que logra el aprendiz al finalizar su proceso formativo a nivel ocupacional y profesional para su incorporación al mundo del trabajo, Guía de Diseño Curricular - SENA, versión 4.

Perfil de Ingreso. Requisitos mínimos que debe presentar el aspirante a un programa de formación, para poder iniciar su proceso formativo. Fuente, Guía de Diseño Curricular - SENA, versión 4.

Perfil del formador. Es el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas en lo personal y laboral, el perfil académico y de experiencia, que un formador debe tener para desarrollar su labor. El formador debe poseer competencias técnicas para la orientación de programas de Formación para el Trabajo; competencias de comunicación escrita, solución de problemas, pensamiento crítico, entendimiento interpersonal, trabajo en equipo, comprensión lectora y competencias digitales.

Perfil Ocupacional. Competencias laborales y funciones propias para el desempeño de una ocupación y que estén reconocidas por el sector, Guía de Diseño Curricular - SENA, versión 4.

Perfil Profesional. Capacidades y competencias personales, sociales y metodológicas propias del desarrollo de funciones y tareas de una determinada profesión u ocupación, Guía de Diseño Curricular - SENA, versión 4.



Ley 1955 de 2019. Art. 194 (Colombia).

Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). 2022. Hitos de la implementación del Marco Nacional de Cualificaciones en Colombia. SENA.

Marco Nacional de Cualificaciones Colombia. Matriz de descriptores del Marco Nacional de Cualificaciones. <http://especiales.colombiaaprende.edu.co/mnc/estructura.html>

Marco Nacional de Cualificaciones Colombia. Matriz de descriptores del Marco Nacional de Cualificaciones. <http://especiales.colombiaaprende.edu.co/mnc/catalogo.html>

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

Marco Nacional de Cualificaciones Colombia. Ruta metodológica para el diseño de cualificaciones. <http://especiales.colombiaaprende.edu.co/mnc/ruta.html>

Decreto 1659 de 2021. Art. 2.2.6.9.2. 6. [Ministerio del trabajo]. Por el cual se adiciona el Capítulo 9 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el Subsistema de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de la Calidad.

Decreto 1650 del 6 de diciembre del 2021 [Ministerio del trabajo]. Por el cual se adiciona el Capítulo 9 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, en lo relacionado con el Subsistema de Formación para el Trabajo y su Aseguramiento de la Calidad.

Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). 2021. Guía de Diseño Curricular. SENA.

Decreto 1649 del 6 de diciembre del 2021 [Ministerio de Educación Nacional]. 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, Único Reglamentario del Sector Educación.

Decreto 1072 del 2015, Artículo 2.2.6.1.4.2. [Ministerio de Educación Nacional]. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). Glosario. <https://www.sena.edu.co/es-co/ciudadano/Paginas/glosario.aspx>