



Procesos de Gestión de la Evaluación y certificación de la competencias laborales y Reconocimiento de saberes ancestrales, tradicionales y culturales

Documento de trabajo

Elaborado por el Equipo de Reconocimiento de Saberes

ECONOMÍA POPULAR Y COMUNITARIA

Regional Valle

04/06/2026



Tabla de contenido

0. Introducción.....	4
1. Objetivo.....	4
2. Dimensiones de análisis.....	4
2.1 Definición del Proceso	4
2.2 Origen del proceso y soporte normativo	5
2.3. El referente del reconocimiento ¿Con base en qué se reconoce?	7
2.4 El objeto de reconocimiento ¿Qué se reconoce?	8
2.5 Marco metodológico y pedagógico	9
2.6 Etapa y/o fases	10
2.7 ¿Cómo se reconoce a la persona?	12
2.8 Tipo de Certificado SENA	15
2.9 Beneficios de la certificación para la persona reconocida	16
2.10. Insumos para el diseño curricular en el SENA.....	17
2.11. Problema que resuelve	17
Anexo A. Impacto y prospectiva de los saberes a reconocer	¡Error! Marcador no definido.
Referencias Bibliográficas	25



Tabla de Ilustraciones

Ilustración 1 Etapa 2. Desarrollo de la Ruta Metodológica de Reconocimiento de Saberes	12
Ilustración 2 Modelo de Certificado de Reconocimiento de Saberes Ancestrales, Tradicionales y Culturales	15



0. Introducción

Este documento de trabajo compara el proceso institucional: **Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales** (GECCL), descrito en el Manual GCC-M-001 V06, y la propuesta **de una nueva vía con el proceso Reconocimiento de Saberes Ancestrales, Tradicionales y Culturales** (RSATC), desarrollado en la *Guía Metodológica para el Reconocimiento de Saberes en el marco de la Economía Popular y Comunitaria -versión en construcción-*. Aunque se denomina guía, este texto contiene la arquitectura de un proceso: etapas, fases, momentos, actores, herramientas de campo, formatos y resultados esperados.

Su construcción contó con la participación de los equipos de Reconocimiento de Saberes y de Evaluación de Competencias Laborales de la Regional Valle y con el aporte, en conversatorio, del equipo de Diseño Curricular Modular EPC de la regional.

El análisis se organiza en once dimensiones: definición del proceso; origen y soporte normativo; el referente del reconocimiento; el objeto del reconocimiento; marco metodológico y pedagógico; etapas y fases; cómo se reconoce a la persona; tipo de certificado; beneficios de la certificación; insumos para el diseño curricular, y el problema que resuelve. Cierra el documento un anexo sobre el impacto y la perspectiva de los saberes a reconocer.

1. Objetivo

Analizar los procesos de Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales y de Reconocimiento de Saberes Ancestrales, Tradicionales y Culturales, como documento preparatorio para la presentación de la *Guía Metodológica de Reconocimiento de Saberes* ante la Dirección General.

2. Dimensiones de análisis

2.1 Definición del Proceso

Proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. GECCL (SENA, 2025)	Proceso Reconocimiento de Saberes Ancestrales, Tradicionales y Culturales RSATC (SENA, 2026)
La ECCL es una herramienta para la valoración de las competencias de los trabajadores, que incluye la	Reconocimiento de Saberes es un proceso participativo mediante el cual la comunidad, junto



Proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. GECCL (SENA, 2025)	Proceso Reconocimiento de Saberes Ancestrales, Tradicionales y Culturales RSATC (SENA, 2026)
demostración de sus conocimientos, desempeños y productos, sin importar cómo, cuándo y dónde éstos hayan sido adquiridos. (p. 8)	con el SENA, reconoce a una persona como portadora de saberes, prácticas y tradiciones transmitidas de generación en generación. ¹ (p. 7)

2.2 Origen del proceso y soporte normativo

Aspecto	Proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales	Proceso Reconocimiento de Saberes Ancestrales, Tradicionales y Culturales
Antecedente significativo	El SENA desde el año 2003, adelanta la ECCL a partir de los estándares definidos en el sector productivo a través de las Mesas Sectoriales. (p. 8).	El proceso de Reconocimiento de Saberes Ancestrales, Tradicionales y Culturales se fundamenta en la experiencia piloto desarrollada por el SENA Regional Valle entre 2024 y 2025, en el marco del proyecto Atención y Fortalecimiento de las Economías Populares. Esta experiencia, centrada en saberes de la cocina tradicional en seis territorios del Valle del Cauca, mostró que el reconocimiento debe partir de las dinámicas propias de cada comunidad y de sus formas de transmisión del saber. (p. 12)
Normativa	En el plano internacional, la Recomendación 195 de la OIT (2004), sobre el desarrollo de los recursos humanos, hace parte del marco normativo del proceso. (p. 26) Su numeral 11 fija pautas para el reconocimiento y la certificación de las aptitudes profesionales e incluye el aprendizaje y la experiencia previos, con independencia de que se adquirieran de manera formal o no formal (Recomendación 195 de la OIT, numeral 11).	Se fundamenta en disposiciones internacionales, que reconocen la diversidad cultural, el patrimonio cultural inmaterial y la economía popular como ámbitos legítimos de protección, fortalecimiento y desarrollo. (p 9-11) Mandato Mundial La Convención UNESCO (2003) para la salvaguardia del patrimonio cultural inmaterial compromete a los Estados a identificar, documentar y proteger este patrimonio, incluidos los saberes y usos relacionados con la naturaleza y el universo. El Convenio 169 de la OIT, incorporado en Colombia mediante la Ley 21 de 1991, establece en su artículo 23.1 que la artesanía, las industrias rurales y comunitarias y las actividades

¹ Definición elaborada por el equipo de Reconocimiento de Saberes, SENA Regional Valle (2026), con fundamento en la Convención UNESCO (2003) para la salvaguardia del patrimonio cultural inmaterial y el Decreto 2941 de 2009 del Ministerio del Interior y de Justicia de Colombia.



Aspecto	Proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales	Proceso Reconocimiento de Saberes Ancestrales, Tradicionales y Culturales
	La Ley 1955 de 2019, que adopta el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 "Pacto por Colombia, pacto por la equidad", en su artículo 194 propone la creación del Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias como uno de los componentes del Sistema Nacional de Cualificaciones (SNC). (p. 9). El SNC se desarrolló después mediante regulaciones de los sectores Trabajo y Educación, cuyo alcance dentro del proceso GECCL es objeto de orientación institucional. La Resolución 948 de 2021 del SENA precisa el trámite para el reconocimiento de aprendizajes previos a través de la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales. (p. 35) El Decreto 946 de 2022 reglamenta el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP) como vía de cualificación dentro del SNC. El Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias procura reconocer los aprendizajes previos adquiridos a lo largo de la vida, sin importar cuándo, cómo y dónde fueron obtenidos (p. 9). El Manual recoge el artículo 2.2.6.11.2.7 del Decreto 1072 de 2015, "Mecanismos para el Reconocimiento de	tradicionales y relacionadas con la economía de subsistencia de los pueblos interesados, deberán reconocerse como factores importantes del mantenimiento de su cultura y de su autosuficiencia y desarrollo económico. Los ODS 11, meta 11.4, compromete a los Estados a redoblar esfuerzos para proteger y salvaguardar el patrimonio cultural y natural del mundo. Constitucional La Constitución Política de Colombia (1991) establece tres mandatos directos: el Estado reconoce y protege la diversidad étnica y cultural (art. 7); la cultura es fundamento de la nacionalidad y el Estado Ley 70 de 1993: reconoce a las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras como grupo étnico y protege sus territorios, cultura y desarrollo. Patrimonio Cultural Inmaterial La Ley 397 de 1997 - Ley General de Cultura-, modificada y adicionada por la Ley 1185 de 2008 y reglamentada por el Decreto 2941 de 2009, establece el marco nacional del patrimonio cultural inmaterial e incorpora medidas para su identificación, salvaguardia, protección, promoción, divulgación y transmisión. La Ley 2184 de 2022 crea un marco jurídico para fortalecer y hacer sostenibles los oficios artísticos y culturales en Colombia, reconociendo sus saberes como fuente de desarrollo social, cultural y económico. Desarrollo y Economía Popular



Aspecto	Proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales	Proceso Reconocimiento de Saberes Ancestrales, Tradicionales y Culturales
	Aprendizajes Previos (RAP)", y precisa que el SENA continúa con la evaluación y certificación de las competencias. (p. 32)	El Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026 (Ley 2294 de 2023) fija lineamientos para fortalecer la economía popular como estrategia de inclusión productiva y reconocimiento de actores de pequeña escala. El Decreto 2185 de 2023 reglamenta el funcionamiento y la conformación del Consejo Nacional de la Economía Popular, en el marco de dichos lineamientos, para su promoción y articulación institucional. Marco Institucional SENA Acuerdo 0010 de 2016 – SENA Adopta la Política de Atención con Enfoque Pluralista y Diferencial para poblaciones vulnerables, promoviendo inclusión con ajustes razonables y reconocimiento de la diversidad cultural. Acuerdo 0009 de 2023 – SENA (Estrategia Full Popular) Define mecanismos de atención diferencial y fortalecimiento de actores de la economía popular, articulando reconocimiento, acompañamiento y apoyo productivo.
Pregunta que da origen al proceso	¿Cómo evidenciar que una persona es competente para el mercado laboral?	¿Qué saber vivo es portador una comunidad? ¿Cómo reconocerlo desde sus propias dinámicas y trayectoria de vida de sus portadores?

2.3. El referente del reconocimiento ¿Con base en qué se reconoce?

Proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales	Proceso Reconocimiento de Saberes Ancestrales, Tradicionales y Culturales
Norma Sectorial de Competencia Laboral (NSCL) Estándar reconocido a nivel nacional que describe los resultados que un trabajador debe lograr en el desempeño de una función laboral, los conocimientos que aplica y las evidencias requeridas para demostrar su competencia. (p.21)	En el saber mismo: vivo, propio de la comunidad, no externo ni estandarizado, construido por ella en un proceso participativo. Ese saber se materializa en dos documentos —el Catálogo de Saberes y Prácticas y la Bitácora de sabedores y sabedoras que la comunidad reconoce—, que abren el diálogo con cada sabedor o sabedora. (p. 28)



2.4 El objeto de reconocimiento ¿Qué se reconoce?

Aspecto	Proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales	Proceso Guía Reconocimiento de Saberes Ancestrales, Tradicionales y Culturales
¿En qué se fundamenta el reconocimiento?	El proceso de Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales se fundamenta en el reconocimiento de aprendizajes previos adquiridos a lo largo de la vida, sin importar cuándo, cómo y dónde fueron obtenidos. (p. 9)	Reconoce saberes y los define (p. 8): Saber: son los conocimientos, prácticas y tradiciones que poseen comunidades específicas, especialmente comunidades étnicas, campesinas, afrocolombianas e indígenas. Estos saberes incluyen conocimientos ancestrales, tradicionales y culturales que han sido transmitidos de generación en generación ² . Saber ancestral: son el conjunto de conocimientos, prácticas, mitos y valores que han sido transmitidos de generación en generación, dentro de un sistema de educación endógena milenaria ³ . Saber tradicional: son un componente vital de las comunidades étnicas, configurándose como su forma de vivir desde sus conocimientos, prácticas y rituales ⁴ . Saber cultural: Es el término más amplio que engloba todas las expresiones de conocimiento de una cultura, incluidos los saberes ancestrales y tradicionales, pero también manifestaciones más contemporáneas ⁵ .
¿Qué reconoce?	GECCL: La competencia laboral de una persona, con referente	Reconocimiento de Saberes: a una persona como portadora de un saber vivo, arraigado en el territorio y reconocido por su comunidad

² En el contexto colombiano, el reconocimiento de saberes ancestrales implica valorar los conocimientos tradicionales de comunidades indígenas, afrocolombianas, raizales y palenqueras, que han preservado técnicas agrícolas, culinarias, medicinales y artesanales transmitidas de generación en generación. La Constitución Política de 1991 y desarrollos normativos posteriores (Ley 21/1991, Ley 70/1993, Decreto 804/1995) reconocen estos saberes como patrimonio cultural y conocimiento válido que debe integrarse en contextos educativos formales mediante la etnoeducación" (Corte Constitucional, Sentencia C-480/2019; MEN, Lineamientos Etnoeducación, s.f).

³ Elaboración del equipo de Reconocimiento de Saberes, SENA Regional Valle (2026), con base en MEN (2004), OMPI (2017) y Decreto 804 de 1995.

⁴ Elaboración a partir de la narrativa según la página web UNESCO (s.f.), los saberes tradicionales hacen parte de las prácticas y conocimientos transmitidos por las comunidades.

⁵ Elaborado a partir del documento de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (s.f.). *Conocimientos y usos relacionados con la naturaleza y el universo*. UNESCO Patrimonio Cultural Inmaterial.



Aspecto	Proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales	Proceso Guía Reconocimiento de Saberes Ancestrales, Tradicionales y Culturales
	institucional definido por las Mesas Sectoriales.	

2.5 Marco metodológico y pedagógico

Aspecto	Proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales	Proceso Reconocimiento de Saberes Ancestrales, Tradicionales y Culturales
Metodológico	El proceso utiliza los instrumentos oficiales del Banco Nacional de Instrumentos de Evaluación. La competencia se valora de forma individual con base en el referente de evaluación, que incluye evidencias de conocimiento, desempeño y producto. (p. 76)	Marco metodológico. (p 13-14) El proceso de Reconocimiento de Saberes se enmarca en un enfoque cualitativo, participativo y de aproximación etnográfica (Geertz, 1973; Hammersley y Atkinson, 1994), orientado por los principios éticos y epistémicos de la Investigación Acción Participativa -IAP- (Fals Borda, 1987; Balcazar, 2003). La Guía aclara que dicha orientación no constituye una IAP en sentido metodológico pleno: las sabedoras y los sabedores no participan en el diseño previo de los instrumentos ni en el análisis sistemático de los datos. Sin embargo, el proceso garantiza la adhesión a tres principios fundamentales: el reconocimiento de las participantes como sujetos de conocimiento y no como objetos de estudio; la horizontalidad en la relación entre el equipo facilitador y las comunidades; y el compromiso de devolver el conocimiento producido a quienes lo generaron, en formatos útiles y apropiables.
Pedagógico	El Manual no establece un marco pedagógico propio.	Marco Pedagógico. (p 14-16) El proceso de Reconocimiento de Saberes articula tres marcos teórico-pedagógicos. Bauman, desde la teoría de la modernidad líquida, contrasta la lógica de lo efímero con la permanencia de los saberes ancestrales y tradicionales, entendidos como



Aspecto	Proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales	Proceso Reconocimiento de Saberes Ancestrales, Tradicionales y Culturales
		conocimientos con raíz territorial y arraigo histórico (Bauman, 2000). Honneth sitúa el reconocimiento social en tres esferas - amor, derecho y solidaridad - que posibilitan relaciones sociales e identidades estables. Para sabedores y sabedoras, ese reconocimiento implica ser convocados como sujetos con historia y aporte cultural, no como informantes (Honneth, 1992). Freire propone la educación dialógica: el conocimiento se construye en conjunto, a través del diálogo horizontal entre personas que se reconocen como productoras de saber. El educador aprende mientras enseña, y el educando enseña mientras aprende. Desde ese principio, los conversatorios son la base filosófica que articula la propuesta metodológica (Freire, 1968).

2.6 Etapa y/o fases

Proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales	Proceso Reconocimiento de Saberes Ancestrales, Tradicionales y Culturales
GECCL — 4 fases Fase 1 — Planeación Define recursos, actores, programación y estructuración de proyectos. Fase 2 — Evaluación El evaluador recoge evidencias de conocimiento, desempeño y producto. Valora contra el referente de evaluación. Emite juicio: competente / aún no competente. Fase 3 — Verificación y auditoría Confirma el cumplimiento de requisitos normativos y	Reconocimiento de Saberes — 3 etapas / 2 fases Etapas 1: Alistamiento • Necesidad de reconocimiento y el solicitante • Territorio, comunidad e instancia comunitaria que reconoce • De los saberes a reconocer y su clasificación • Ocupación cultural asociada al saber y su clasificación • Sabedores a reconocer: territorio y proyección nacional⁶ Etapas 2: Desarrollo de la ruta metodológica

⁶ Este punto identifica a las sabedoras y sabedores que el proceso reconoce en cada territorio y proyecta su alcance en el país. Se construye con un mapeo de saberes: una representación que ubica, por territorio, el grupo identificado y su número, y señala los territorios hacia donde el proceso se extiende a escala nacional.



Proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales	Proceso Reconocimiento de Saberes Ancestrales, Tradicionales y Culturales
técnicos. Habilita la recomendación de certificación. Fase 4 — Certificación Expide el certificado de competencia laboral con efectos jurídicos en el mundo laboral.	<i>Fase 1 — Descubriendo Nuestros Saberes</i> Encuentro participativo con la comunidad: 1.1 Acogida y bienvenida • Circulo de palabra • Acuerdos de confidencialidad y convivencia • Mi voz es memoria viva 1.2 Cartografía: estaciones del saber • Los caminos del saber • La riqueza del territorio • El arte de las manos vivas • El relato vivo • Maestros y maestras 1.3 Validación comunitaria • Raíces que se miran • Sabedores y sabedoras entre pares • La palabra de la comunidad 1.4 Documentación y cierre. <i>Productos:</i> • Documentos de salvaguarda • Catálogo de saberes y prácticas • Bitácora de sabedores y sabedoras reconocidas en comunidad <i>Fase 2 — Reconocimiento del Sabedor y Sabedora.</i> Diálogo Individual entre el SENA y cada portador del saber 2.1 Trayectoria de vida ¿Cuáles son los testimonios? 2.2 Saberes ¿Qué sabe ? y 2.3 Prácticas ¿Cómo lo hace ? 2.4 Reconocimiento institucional. - Certificación institucional SENA

Proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales	Proceso Reconocimiento de Saberes Ancestrales, Tradicionales y Culturales
	Etapa 3 — Resultados esperados. Produce dos resultados. El primero es el informe de memoria del reconocimiento del saber, que sistematiza lo ocurrido desde el alistamiento hasta el acto institucional. El segundo es el registro de lecciones aprendidas, que recoge los ajustes y aprendizajes de cada aplicación.

Se aporta con detalla la etapa 2, fase 1 y fase 2 de la metodología Reconocimiento de saberes

Ilustración 1

Etapa 2. Desarrollo de la Ruta Metodológica de Reconocimiento de Saberes



2.7 ¿Cómo se reconoce a la persona?



Aspecto	Proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales	Proceso de Reconocimiento de Saberes Ancestrales, Tradicionales y Culturales
Modo de valorar a la persona	Evaluación de la Competencia Laboral: proceso por medio del cual, un Evaluador de Competencias Laborales recoge evidencias de conocimiento, desempeño y producto de una persona con el fin de determinar si es competente o aún no competente para desempeñar una función productiva. Tal proceso se centra en el desempeño real de las personas, soportado en evidencias válidas y confiables con base en referentes de evaluación, no en potencialidades. (p. 18)	El reconocimiento no se apoya en un juicio externo ni en un estándar uniforme: lo otorga la comunidad a través de sus instancias de autoridad (consejo de mayores, cabildo, junta de acción comunal u otras formas organizativas del territorio). Con esa base, el SENA adelanta el diálogo de saberes de manera individual. El maestro o maestra acompañante y el relator reciben los registros de memoria que la persona aporta: videos, fotografías, testimonio comunitario, trayectoria en ferias y mercados y muestras del saber. El conversatorio biográfico aborda tres dimensiones: el aprendizaje y la práctica, el sentido del saber, y su transmisión. Al cierre, el maestro o maestra acompañante y el sabedor o sabedora firman la representación gráfica de la trayectoria biográfica del saber, y el SENA formaliza el reconocimiento institucional. (p 28-30)
Actores	● Evaluador de competencias laborales (interno o externo) ● El dinamizador del proceso en el centro de formación ● El verificador ● El candidato	● Maestro acompañante (interno o externo) ● Relator ● Sabedor o sabedora ● Equipo de Reconocimiento de Saberes del Centro de Formación o de la Regional
Evidencias y registros	Evidencias: Conocimiento Desempeño Producto	Registros o memorias del saber: Antes del conversatorio, se invita a cada persona a traer registros que den cuenta de su historia de vida como sabedor o sabedora. Estos registros abren el diálogo y permiten que el conversatorio parta de la propia voz y memoria de quien porta el saber.



Aspecto	Proceso Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales	Proceso de Reconocimiento de Saberes Ancestrales, Tradicionales y Culturales
		Las opciones son: ● Video en lengua propia ● Fotografía y proceso visual ● Testimonio comunitario ● Trayectoria en ferias y mercados ● Muestras del saber Otros
Instrumentos	Emplea tres instrumentos: - Cuestionario - Lista de chequeo de desempeño - Lista de chequeo de producto Los tres instrumentos son estandarizados, contruidos bajo metodología nacional, custodiados y administrados por el Banco Nacional de Instrumentos de Evaluación -BNIE -. El evaluador que los aplica; no necesariamente los construye.	Herramientas de campo – Diálogos de Saberes La herramienta de campo, no se custodia ni se administra desde un banco nacional: la provee la Guía metodológica como formato orientador.
Técnicas	- Cuestionario - Observación directa - Valoración del resultado	Las técnicas se organizan en dos niveles. Las integradoras (conversatorio biográfico, representación gráfica de la trayectoria de vida y diálogo individual) estructuran el proceso completo. Las técnicas del conversatorio (Juntanza, mapas parlantes, canto y tradición oral, y muestra del saber, entre otros) se acuerdan con sabedor o sabedora según saber y territorio.
	Son de naturaleza cuantitativa y verificable	Son técnicas dialógicas y participativas



2.8 Tipo de Certificado SENA

Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales	Guía Reconocimiento de Saberes Ancestrales, Tradicionales y Culturales
El producto final del proceso es el certificado de competencia laboral, expedido con firma digital del subdirector del centro de formación. Se otorga al candidato que demuestre sus competencias en el desarrollo del proyecto (p. 80) y tiene vigencia permanente (p 79). Los tipos de certificado son los que contempla la Resolución 1-1932 de 2019 (p.34).	En la actualidad el SENA no cuenta con un mecanismo oficial o regulado para reconocer los saberes. Con el fin de adelantar el proceso y la propuesta de una nueva vía en reconocimiento de saberes se ha optado provisionalmente mientras se estudia en la SENA esta propuesta, <i>usar una constancia de participación en Evento de Divulgación Tecnológica por 40 horas, con el nombre Reconocimiento en el [saber] se describe si es ancestral, tradicional o cultural</i> El proceso propone avanzar hacia la formalización de un documento de reconocimiento propio dentro de los tipos de certificados del SENA, con respaldo como la que realiza la Resolución 1-1932 de 2019, lo que permitiría hacer el reconocimiento de saberes con un soporte institucional equivalente en forma, aunque distinto en naturaleza y alcance.

Se propone un modelo de certificado en el marco de la Resolución 1-1932 de 2019, para el proceso de Reconocimiento de Saberes

Ilustración 2

Modelo de Certificado de Reconocimiento de Saberes Ancestrales, Tradicionales y Culturales



Libertad y orden
REPÚBLICA DE COLOMBIA

El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

En cumplimiento de la normativa
otorga

Reconocimiento en el [saber]
de carácter [ancestral / tradicional / cultural]

a

[NOMBRE COMPLETO DEL SABEDOR O SABEDORA]
con [tipo y número de documento]

reconocido por su comunidad como portador del saber, con una trayectoria de vida documentada por el SENA en el diálogo de saberes.

Territorio del saber: [territorio]

Expedido en [ciudad], a los [día] días del mes de [mes] de [año].

[Subdirector del Centro de Formación]
SENA — Regional []

No. y fecha de registro [] - Verificable en el registro electrónico del SENA bajo el número []



2.9 Beneficios de la certificación para la persona reconocida

Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales	Guía Reconocimiento de Saberes Ancestrales, Tradicionales y Culturales
El certificado de competencias laborales reporta dos beneficios para la persona. Como soporte de la hoja de vida, respalda su competencia que le permite acceder a una vinculación laboral, a obtener ascensos, a tener estabilidad laboral por su permanencia en el trabajo y los reconocimientos de mejora en el ámbito laboral; además, se homologa en programas de formación técnica y tecnológica como reconocimiento de aprendizajes previos. (p. 82).	Aporta los siguientes beneficios: Valor cultural del reconocimiento. El reconocimiento dignifica al sabedor o sabedora y respalda su trayectoria; habilita a la persona portadora como referente de su oficio ante las nuevas generaciones, y lo abre a los espacios donde adquiere sentido cultural y económico. Transmisión y enseñanza del oficio. El reconocimiento promueve la transmisión intergeneracional del oficio y su proyección en escenarios formativos. No constituye por sí mismo una habilitación para ejercer docencia formal, pero fortalece el valor social del saber y puede articularse con procesos formativos o pedagógicos. Esta orientación se apoya en la Ley 2184 de 2022 (Ley de Oficios Culturales), que reconoce la formación y la transmisión como estrategias para la salvaguardia de los oficios del patrimonio cultural, con respeto por la identidad y las particularidades de cada territorio. Empleabilidad. Es el soporte documental de un oficio que el sistema laboral aún no nombra y fortalece la hoja de vida de la persona. Emprendimiento. El sabedor o sabedora puede acudir al Fondo Emprender y a los programas de emprendimiento del SENA, además de ferias, ruedas de negocio y líneas de fomento y microcrédito de otras instancias, donde la constancia respalda la actividad y la trayectoria del oficio. Economía popular. El reconocimiento valora el saber heredado como fuente de desarrollo cultural y económico y abre el paso a la oferta de acompañamiento y apoyo del SENA.



2.10. Insumos para el diseño curricular en el SENA

Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales	Guía Reconocimiento de Saberes Ancestrales, Tradicionales y Culturales
La Norma Sectorial de Competencia Laboral se mantiene como referente del diseño curricular.	La Resolución 1-02206 de 2025 deroga la Resolución 2198 de 2019 y redefine la clasificación, las modalidades, la duración y los referentes de los programas de formación profesional integral. Su artículo cuarto dispone que estos tendrán como referente los análisis ocupacionales, funcionales y sectoriales, "sin sujeción a normas de competencia laboral". Con ello, habilita el Catálogo de Saberes y Prácticas como referente del diseño curricular modular de la Economía Popular y Comunitaria y de los demás programas del SENA.

2.11. Problema que resuelve

Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales	Guía Reconocimiento de Saberes Ancestrales, Tradicionales y Culturales
El problema de origen fue la ausencia de un mecanismo formal y estandarizado para certificar competencias laborales con base en los referentes definidos por las Mesas Sectoriales. GECCL responde a esa carencia con una certificación que facilita la empleabilidad, la movilidad y la permanencia laboral, y aporta a la productividad y la competitividad de las empresas.	Los mecanismos vigentes —la certificación de competencias laborales y las cualificaciones— valoran el hacer con base en estándares ocupacionales propios del mundo productivo. Ese alcance resulta insuficiente para reconocer los saberes ancestrales, tradicionales y culturales en sus dimensiones simbólicas, comunitarias y territoriales. El marco normativo colombiano respalda la protección de estos saberes y los reconoce como fuente de desarrollo social, cultural y económico, a partir de diversas disposiciones, entre ellas la Ley 2184 de 2022 y el Convenio 169 de la OIT (Ley 21 de 1991).



Gestión de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales	Guía Reconocimiento de Saberes Ancestrales, Tradicionales y Culturales
	Por sus características, los derechos que los amparan y el contexto en que surgen, estos saberes requieren una ruta propia. RS responde a esa necesidad con un proceso que articula el aval comunitario con el reconocimiento institucional y aporta a la salvaguardia del patrimonio cultural inmaterial.

Nota:

En el ámbito del Patrimonio Cultural Inmaterial, el reconocimiento recae sobre el colectivo o comunidad, no sobre la persona, protege el saber cómo patrimonio vivo de una comunidad y su vigencia depende de la continuidad cultural. Sus formas son la inscripción en la Lista Representativa del Patrimonio Cultural Inmaterial PCI, el Plan Especial de Salvaguardia y las distinciones simbólicas que la comunidad o las instancias de salvaguardia confieren a quienes transmiten ese saber.



Anexo A. Impacto y prospectiva de los saberes a reconocer

Para el desarrollo de la Prospectiva del Proyecto de Reconocimiento de Saberes, se elaboran matrices que combinan tres enfoques complementarios, el primero es el análisis documental de fuentes secundarias oficiales, sectoriales y académicas. El segundo es la síntesis de los hallazgos de los procesos de Reconocimiento de Saberes del SENA, que aportaron el conocimiento directo del territorio, los portadores y la situación real del oficio. El tercero es la triangulación de datos entre fuentes de distinta naturaleza para reducir el sesgo propio de cada una y construir estimaciones más robustas.

Principio de triangulación de fuentes

En todos los saberes se aplicó la misma regla de cruce siempre una fuente oficial nacional, una fuente territorial y una fuente comunitaria o académica. Esta triangulación es especialmente importante en los saberes con base comunitaria, donde las cifras oficiales suelen ser escasas, desactualizadas o construidas con metodologías que no capturan la informalidad del oficio.

La fuente oficial nacional proveyó el marco de referencia cuantitativo: el Ministerio de Ambiente para la piangua, la AUNAP y FAO/INVEMAR para la platonería, el DANE y Mincultura para la cocina tradicional, y la UNESCO y el SENA para la lutería. La fuente territorial aportó la especificidad regional: las corporaciones autónomas regionales para la piangua, la Federación de Platoneras de Buenaventura para la platonería, las gobernaciones y secretarías de cultura para la cocina, y la Escuela Taller de Buenaventura y las Casas de la Cultura para la lutería. La fuente comunitaria o académica validó y enriqueció los datos de las otras dos: los testimonios de los procesos de Reconocimiento de Saberes del SENA, los estudios de Invemar, WWF y las universidades regionales, y los recetarios y catálogos académicos de cocinas regionales.

Cuando existió discrepancia entre fuentes situación frecuente en saberes con alta informalidad como la platonería y la lutería, la metodología estableció documentar el rango en lugar de elegir arbitrariamente un dato único, anotando la fuente de cada extremo del rango. Esa práctica es la que explica las cifras de



rango presentes en varias celdas de las matrices, como "~3.000 – 4.200 platoneras activas" o "~21–43 luthieres activos estimados".



Figura. Infografía Cobertura Territorial por Saber



COBERTURA TERRITORIAL POR SABER

El conocimiento que transforma
regiones y construye país



IMPACTO EN TRES DIMENSIONES



Vacío codificador compartido. Piangua, platonería y cocinas indígenas/afro carecen de denominación propia en la CUOC, igual que ocurrió con el sector circense antes de 2025. La lutería es el modelo: su código 73120.029 – Luthier fue aprobado en la CUOC 2025. La ruta es documentar, codificar, certificar y vincular a la salvaguardia patrimonial.



Piangua

La matriz de la piangua partió de la base territorial más consolidada de los cuatro saberes. Las corporaciones autónomas regionales Codechocó, CVC, CRC y Corponariño disponen de censos regionales de piangueras que, aunque son estimaciones de trabajo y no censos cerrados, proveen una distribución departamental confiable: aproximadamente 2.500 piangueras en Chocó, 3.200 en Valle del Cauca, 1.800 en Cauca y 3.800 en Nariño, para un total estimado de 11.328 mujeres piangueras reconocidas por el Ministerio de Ambiente.

El código CUOC 62222 —Pescadores de aguas dulces y costeras, nivel de competencia 2— fue identificado como el referente más cercano disponible en la clasificación ocupacional vigente, pero se documentó con claridad que el oficio pianguero carece de denominación propia en la CUOC. Este vacío codificador se convirtió en uno de los hallazgos centrales de la matriz y en la recomendación de cierre: replicar para la piangua la ruta que recorrió el sector circense cuando obtuvo su código propio (26591) en la actualización de la CUOC 2025.

Para la columna de reconocimiento en Mincultura, se consultó el estado de los actos administrativos del Programa Nacional de Inventarios y de la Lista Representativa de Patrimonio Cultural Inmaterial. La columna de la UNESCO se construyó a partir del expediente multilateral de Cancillería y Mincultura para la postulación de la pianguería a la Lista Representativa de la Humanidad, que está en preparación institucional. La columna del SENA se actualizó con los datos del proyecto de Responsabilidad Social: 34 participantes en Guapi (Cauca), Buenaventura (Valle del Cauca) y Tumaco (Nariño), dejando Chocó señalado como frente prioritario de expansión.

Platonería

La matriz de la platonería presentó el desafío metodológico más importante de los cuatro saberes: la ausencia de un censo o registro oficial consolidado de platoneras activas en el litoral Pacífico colombiano. El único estudio con metodología verificable es el realizado por FAO e INVEMAR en el marco del proyecto REBYC II-LAC (2021), que caracterizó a 123 platoneras en cinco puntos de comercialización del Distrito de Buenaventura y documentó datos clave como el ingreso diario promedio de 87.500 pesos colombianos y la comercialización de alrededor de 60 especies del Pacífico por platonera.



A partir de ese estudio, la cifra de 700 mujeres organizadas en la Federación de Platoneras de Buenaventura —dato verificable y actualizado— se usó como piso para la estimación departamental del Valle del Cauca. Para los demás departamentos, las cifras se construyeron como rangos estimados a partir de los datos de la AUNAP Regional Cali sobre comercialización artesanal de productos pesqueros, señalando explícitamente que se requiere verificación territorial. El total de 3.000 a 4.200 platoneras activas en el litoral refleja esa incertidumbre metodológica de forma honesta.

La columna de reconocimiento en Mincultura se construyó a partir del memorando de entendimiento firmado en julio de 2024 entre la Gobernación del Valle del Cauca y la Alcaldía Distrital de Buenaventura, que constituyó el acto administrativo territorial más relevante para este saber. La columna del SENA se actualizó con el Reconocimiento de Saberes formalizado en Buenaventura en 2026, el primero para este oficio en el país, dejando los tres departamentos restantes como frentes de expansión.

Cocina tradicional colombiana

La cocina tradicional colombiana es el saber de escala nacional, lo que obligó a una metodología diferente: en lugar de construir la matriz desde el territorio hacia el sistema —como en la piangua y la platonería—, se construyó desde el sistema hacia el territorio, usando las grandes fuentes estadísticas nacionales como estructura y llenando los vacíos con fuentes territoriales y académicas.

La Cuenta Satélite de Economía Cultural y Creativa del DANE (2022) y la Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH, 2023) proveyeron la base demográfica: aproximadamente 555.000 cocineras y cocineros tradicionales en todo el país, distribuidos en cinco macrorregiones. El SINIC de Mincultura aportó el inventario de manifestaciones culinarias por departamento. El catálogo de bioingredientes nativos del Instituto Humboldt y los estudios del ICANH sobre cocinas indígenas completaron la dimensión ambiental y patrimonial.

El vacío codificador de este saber es el más complejo de los cuatro: los códigos CUOC 34110 (Chefs y cocineros calificados) y 52211 (Cocineros de comidas rápidas y afines) existen y se aplican al oficio culinario en general, pero las cocinas indígenas y afrodescendientes —con su dimensión ritual, botánica y



comunitaria— no tienen denominación propia en la clasificación. La matriz señala ese vacío con la misma lógica usada para la piangua y la platonería: la ruta circense como modelo a replicar.

Lutería

La matriz de la lutería fue la más directamente alimentada por el proceso de Reconocimiento de Saberes del SENA: el informe de memorias de campo de abril de 2026 proveyó el único dato verificado de luthieres activos disponible en cualquier fuente —ocho maestros en Buenaventura, identificados por nombre y reconocidos por sus pares—. Ninguna base de datos oficial nacional o regional registra el número de luthieres del Pacífico colombiano con esa precisión.

La columna de la UNESCO fue la más sólida de las cuatro matrices para este saber: la declaratoria de las Músicas de marimba y cantos tradicionales del Pacífico Sur como Patrimonio Cultural Inmaterial de la Humanidad (UNESCO, 2015, código RL-00584) está vigente y vincula directamente al luthier como actor imprescindible de esa declaratoria. Sin los instrumentos que el maestro construye —marimba, bombo, cununo, guasá— la música declarada por la UNESCO no puede sonar. Ese vínculo se convirtió en el argumento central tanto de la dimensión de reconocimiento como de la dimensión económica de la matriz.

La lutería es también el único de los cuatro saberes que ya cuenta con denominación propia en la CUOC —código 73120.029, Luthier, actualización 2025— y con referente en la Clasificación Nacional de Ocupaciones —CNO 5263, Luthiers, 2023—. Este avance, documentado en la matriz y destacado en la infografía comparativa, convierte a la lutería en el modelo de ruta para los demás saberes que aún operan bajo vacío codificador.



Referencias Bibliográficas

- Acuerdo 0009 de 2023 [Servicio Nacional de Aprendizaje]. Por el cual se establece la Estrategia Full Popular.
- Acuerdo 0010 de 2016 [Servicio Nacional de Aprendizaje]. Por el cual se adopta la Política de Atención con Enfoque Pluralista y Diferencial.
- Balcázar, F. E. (2003). Investigación acción participativa: Aspectos conceptuales y dificultades de implementación. *Fundamentos en Humanidades*, 4(7-8), 59-77.
- Bauman, Z. (2000). *Modernidad líquida*. Fondo de Cultura Económica.
- Constitución Política de Colombia [Const.]. (1991). Gaceta Constitucional No. 116.
- Decreto 804 de 1995 [Presidencia de la República de Colombia]. Por el cual se reglamenta la atención educativa para grupos étnicos. 18 de mayo de 1995.
- Decreto 946 de 2022 [Ministerio del Trabajo]. Por el cual se adiciona el Capítulo 11 al Título 6 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, en lo relacionado con el Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias y el Reconocimiento de Aprendizajes Previos (RAP). 1 de junio de 2022.
- Decreto 1072 de 2015 [Presidencia de la República de Colombia]. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. 26 de mayo de 2015.
- Decreto 2185 de 2023 [Presidencia de la República de Colombia]. Por el cual se reglamenta el funcionamiento del Consejo Nacional de la Economía Popular. Diario Oficial No. 52.545.
- Decreto 2941 de 2009 [Ministerio de Cultura]. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 397 de 1997, modificada por la Ley 1185 de 2008, en lo correspondiente al patrimonio cultural inmaterial. 6 de agosto de 2009. Diario Oficial No. 47.417.
- Fals Borda, O. (1987). *Ciencia propia y colonialismo intelectual*. Carlos Valencia Editores.
- Freire, P. (1968). *Pedagogía del oprimido*. Siglo XXI Editores.
- Geertz, C. (1973). *La interpretación de las culturas*. Gedisa.
- Hammersley, M., & Atkinson, P. (1994). *Etnografía: Métodos de investigación*. Paidós.
- Honneth, A. (1992). *La lucha por el reconocimiento*. Crítica.



- Ley 21 de 1991 [Congreso de la República de Colombia]. Por medio de la cual se aprueba el Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales. 4 de marzo de 1991.
- Ley 70 de 1993 [Congreso de la República de Colombia]. Por la cual se desarrolla el artículo transitorio 55 de la Constitución Política. 27 de agosto de 1993.
- Ley 397 de 1997 [Congreso de la República de Colombia]. Ley General de Cultura. 7 de agosto de 1997.
- Ley 1185 de 2008 [Congreso de la República de Colombia]. Por la cual se modifica y adiciona la Ley 397 de 1997. 12 de marzo de 2008.
- Ley 1955 de 2019 [Congreso de la República de Colombia]. Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 «Pacto por Colombia, pacto por la equidad». 25 de mayo de 2019.
- Ley 2184 de 2022 [Congreso de la República de Colombia]. Ley de Oficios Culturales. 6 de enero de 2022. Diario Oficial No. 51.909.
- Ley 2294 de 2023 [Congreso de la República de Colombia]. Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026. 19 de mayo de 2023. Diario Oficial No. 52.192.
- Ministerio de Educación Nacional. (s. f.). *Lineamientos de etnoeducación*.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (s. f.). *Conocimientos y usos relacionados con la naturaleza y el universo*. UNESCO.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2003). *Convención para la salvaguardia del patrimonio cultural inmaterial*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2004). *Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos*.
- Resolución 948 de 2021 [Servicio Nacional de Aprendizaje]. Por la cual se precisa el trámite para el reconocimiento de aprendizajes previos a través de la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.
- Resolución 1-1932 de 2019 [Servicio Nacional de Aprendizaje]. Por la cual se adoptan los modelos de los certificados que expide el SENA en la Evaluación y Certificación de Competencias Laborales.
- Sentencia C-480 de 2019 [Corte Constitucional de Colombia]. M. P. [completar]; [fecha].



Servicio Nacional de Aprendizaje. (2025). *Manual para evaluar y certificar competencias laborales* (GCC-M-001 V06).

Servicio Nacional de Aprendizaje. (2026). *Guía metodológica para el reconocimiento de saberes ancestrales, tradicionales y culturales* [Documento en construcción, versión del 17 de mayo de 2026]. Economía Popular y Comunitaria, Regional Valle.