

	Registro de Calidad	R.O.CL-02 Edición 03
	Esquema de Certificación	1 de 10

Autogestión profesional

Código	Versión	Fecha de oficialización	Período para revisión
EC.4.2.11-D01/26	01	Junio 2026	2 años

	Registro de Calidad	R.O.CL-02 Edición 03
	Esquema de Certificación	2 de 10

1. Datos generales

Nombre del esquema:	Autogestión profesional		
Alcance de la certificación:	Dirigido a personas que cuentan con conocimientos, habilidades y destrezas para identificar y regular las propias emociones en las interacciones con otros, así como identificar oportunidades de mejora e impulsar mejoras en el entorno laboral.		
Vigencia de la certificación:	3 años calendario a partir de la fecha de emisión indicada en el certificado.		
Código	Versión	Fecha de oficialización	Período para revisión
EC.4.2.11-D01/26	01	Junio 2026	2 años

2. Contenido del esquema

2.1. Aptitud requerida

No aplica.

2.2. Prerrequisito(s)

2.2.1 Certificación inicial

Prerrequisitos	Evidencia de cumplimiento
1. Edad mínima de 18 años.	1. Copia de documento de identificación personal (vigente).
2. Estudios de diversificado concluidos.	2. Copia de constancia de aprobación del grado requerido o cualquier grado superior.
3. 1 año (o más) de experiencia laboral en funciones que requieran la aplicación de competencias transversales en el entorno laboral.	3. Copia de constancia(s) laboral(es) que avalen la experiencia. En caso de no contar con constancia de experiencia laboral, el INTECAP realiza una entrevista, la cual sustituye a la constancia.
4. Realizar pago del proceso de certificación Q 600.00	4. Constancia/compromiso de pago.

	Registro de Calidad	R.O.CL-02 Edición 03
	Esquema de Certificación	3 de 10

2.2.2 Renovación de la certificación

Prerrequisitos	Evidencia de cumplimiento
1. Verificación de identidad.	1. Copia de documento de identificación personal (vigente).
2. Realizar pago del proceso de renovación de la certificación.	2. Constancia/compromiso de pago.

	Registro de Calidad	R.O.CL-02 Edición 03
	Esquema de Certificación	4 de 10

2.3. Competencia requerida/el trabajo y las tareas

Competencias	Subcompetencias	Criterios de desempeño/tareas	Método para evaluación:
			Assessment Center
C1. Gestionar las emociones en las interacciones con otros en contextos laborales, regulando conductas y decisiones de manera consciente, empática y orientada a resultados	C1.1. Explicar las propias emociones y su impacto en el comportamiento y desempeño laboral.	C.1.1.1. Identifica sus estados emocionales en situaciones laborales	✓
		C.1.1.2. Explica los factores internos y externos que desencadenan sus respuestas emocionales	✓
		C.1.1.3. Explica el impacto de sus emociones en la toma de decisiones y en la interacción con otros	✓
		C.1.1.4. Explica la influencia de sus emociones en la interacción con otros en contextos laborales	✓
	C1.2. Regular las propias emociones para mantener conductas que propicien el cumplimiento del objetivo de la interacción.	C.1.2.1. Controla las reacciones emocionales para propiciar el cumplimiento del objetivo de la interacción	✓
		C.1.2.2. Mantiene conductas que propician el cumplimiento del objetivo de la interacción	✓
		C.1.2.3. Ajusta su respuesta emocional según el contexto y las personas involucradas	✓
		C.1.2.4. Recupera el equilibrio emocional después de situaciones adversas	✓

EC.4.2.11-D01/26	Autogestión profesional	Versión 01
------------------	-------------------------	------------

	Registro de Calidad	R.O.CL-02 Edición 03
	Esquema de Certificación	5 de 10

Competencias	Subcompetencias	Criterios de desempeño/tareas	Método para evaluación:
			Assessment Center
	C1.3. Reconocer y gestionar las emociones de otros para favorecer relaciones laborales efectivas.	C.1.3.1. Identifica emociones en otras personas a partir de señales verbales y no verbales	✓
		C.1.3.2. Demuestra empatía ante las emociones de otros durante las interacciones	✓
		C.1.3.3. Ajusta su comunicación y conducta en función del estado emocional del interlocutor	✓
		C.1.3.4. Mantiene conductas respetuosas y constructivas en situaciones sensibles	✓
		C.1.3.5. Gestiona emociones en equipos de trabajo para propiciar el cumplimiento del objetivo de la interacción	✓
C2. Actuar de manera proactiva en el trabajo, anticipando necesidades, tomando iniciativa y generando mejoras que contribuyan al logro de objetivos institucionales.	C2.1. Identificar oportunidades de mejora en el entorno laboral.	C.2.1.1. Evalúa procesos, tareas o resultados para detectar oportunidades de mejora	✓
		C.2.1.2. Identifica problemas potenciales en su entorno de trabajo	✓
		C.2.1.3. Describe las causas y posibles impactos de problemas identificados en el entorno de trabajo	✓

EC.4.2.11-D01/26	Autogestión profesional	Versión 01
------------------	-------------------------	------------

	Registro de Calidad	R.O.CL-02 Edición 03
	Esquema de Certificación	6 de 10

Competencias	Subcompetencias	Criterios de desempeño/tareas	Método para evaluación:
			Assessment Center
		C.2.1.4. Recopila información relevante para sustentar propuestas de mejora	✓
		C.2.1.5. Reconoce limitaciones y alcances de su rol para intervenir	✓
		C.2.1.6. Comunica hallazgos y recomendaciones cuando las mejoras requieren intervención de terceros	✓
	C2.2. Tomar iniciativa para actuar y proponer soluciones dentro de su ámbito de responsabilidad	C.2.2.1. Propone acciones o soluciones a problemas en su área de trabajo	✓
		C.2.2.2. Ejecuta acciones dentro de su ámbito de responsabilidad con autonomía	✓
		C.2.2.3. Asume responsabilidad por las decisiones y acciones realizadas	✓
		C.2.2.4. Evalúa su desempeño y ajusta estrategias para alcanzar metas y objetivos	✓
		C.2.2.5. Mantiene enfoque en resultados y cumplimiento de objetivos	✓

EC.4.2.11-D01/26	Autogestión profesional	Versión 01
------------------	-------------------------	------------

	Registro de Calidad	R.O.CL-02 Edición 03
	Esquema de Certificación	7 de 10

Competencias	Subcompetencias	Criterios de desempeño/tareas	Método para evaluación:
			Assessment Center
	C2.3. Generar mejoras en las actividades dentro de su ámbito de responsabilidad	C.2.3.1. Evalúa resultados de acciones implementadas en función de objetivos establecidos	✓
		C.2.3.2. Propone acciones y mejoras con base en la evaluación de resultados	✓
		C.2.3.3. Comparte aprendizajes y buenas prácticas con otros	✓

EC.4.2.11-D01/26	Autogestión profesional	Versión 01
------------------	-------------------------	------------

	Registro de Calidad	R.O.CL-02 Edición 03
	Esquema de Certificación	8 de 10

2.4. Métodos y criterios la evaluación y certificación inicial y la renovación

Opción 1: evaluación in situ

2.4.1. Métodos de la evaluación inicial

Assessment center: el candidato participa en ejercicios y simulaciones de situaciones de trabajo, así como entrevistas y resolución de casos, para demostrar sus habilidades.

Tiempo de evaluación: Máximo 6 horas

Requisito para aprobar: 100 % de los ejercicios prácticos completados satisfactoriamente

El proceso de evaluación se realiza considerando lo siguiente:

1. La evaluación debe completarse de forma individual. En caso se evalúen varios candidatos en forma simultánea, cada candidato debe tener un evaluador asignado, para garantizar la recolección objetiva de evidencias.
2. La evaluación podrá realizarse en el lugar de trabajo del candidato o en las instalaciones del INTECAP, siempre que se disponga de un espacio adecuado que garantice el desarrollo de las actividades de evaluación.
3. El examinador coordinará la evaluación, de manera que se pueda verificar y evidenciar individualmente el cumplimiento de todas las actividades descritas en este documento.
4. El candidato debe presentarse al lugar de evaluación, el día y la hora acordados, con la anticipación suficiente (15 minutos antes). Asimismo, debe presentar cualquier documento de identificación que incluya fotografía, para confirmar su identidad.

Opción 2: Reconocimiento de certificaciones intermedias

Los candidatos que hayan obtenido certificaciones intermedias pueden tramitar su certificación, exonerando el proceso de evaluación inicial. Para obtener la certificación de Autogestión profesional, el interesado debe presentar copia de los siguientes certificados, emitidos por el Intecap, los cuales deben estar vigentes al momento de su presentación:

- EC.4.2.11-D02/26 Inteligencia emocional en entornos laborales
- EC.4.2.11-D03/26 Proactividad en el trabajo

Si los certificados presentados cumplen con los requisitos, se exonera el proceso de evaluación.

2.4.2. Métodos de la evaluación para la renovación

Para la renovación de la certificación, la persona certificada debe cumplir los métodos de evaluación establecidos en el esquema de certificación vigente al momento de solicitar la renovación.

EC.4.2.11-D01/26	Autogestión profesional	Versión 01
------------------	-------------------------	------------

	Registro de Calidad	R.O.CL-02 Edición 03
	Esquema de Certificación	9 de 10

2.4.3. Criterios para la certificación inicial y la renovación

La **certificación inicial** se otorga a las personas que:

- a. Completen satisfactoriamente los prerequisites para la evaluación inicial, establecidos en el numeral 2.2.1.
- b. Cumplan con una de las siguientes opciones:
 - a. Aprueben la evaluación vigente conforme lo establecido en el numeral 2.4.1 de este documento.
 - b. Presenten, de forma satisfactoria, copia de los siguientes certificados, emitidos por el Intecap, los cuales deberán encontrarse vigentes al momento de su presentación:
 - EC.4.2.11-D02/26 Inteligencia emocional en entornos laborales
 - EC.4.2.11-D03/26 Proactividad en el trabajo

La **renovación** de la certificación se otorga a las personas que:

- a. Completen satisfactoriamente los prerequisites para la renovación, establecidos en el esquema de certificación vigente al momento de solicitar la renovación.
- b. Completen satisfactoriamente los métodos de evaluación vigentes al momento de la renovación.
- c. Cumplan con lo establecido en el numeral 3.3 de este documento

3. Aspectos que debe considerar la persona certificada

3.1. Código de conducta (cuando corresponda)

Los comportamientos éticos o personales requeridos en este esquema se establecen en el **Normativo para la certificación de personas**.

3.2. Criterios para la suspensión o el retiro de la certificación

Los causales de suspensión o retiro de la certificación se encuentran descritos en el documento **Suspensión, retiro o reducción del alcance de la certificación**.

3.3. Renovación de la certificación

Para renovar la certificación, la persona certificada debe presentar la solicitud de renovación dentro de los 6 meses anteriores a la fecha de vencimiento del certificado.

3.4. Vigilancia

El alcance de este esquema no contempla actividades de vigilancia durante la vigencia del certificado.

3.5. Ampliación del alcance de la certificación

No aplica.

EC.4.2.11-D01/26	Autogestión profesional	Versión 01
------------------	-------------------------	------------

	Registro de Calidad	R.O.CL-02 Edición 03
	Esquema de Certificación	10 de 10

3.6. Reducción del alcance de la certificación

No aplica.

4. Documentación de referencia para la definición del contenido del esquema de certificación

El presente esquema tiene como referencia los documentos

- Alles, M. E. (2015). *Diccionario de Competencias: La Trilogía* (Tomo I) (4.^a ed.). Editorial Granica.
- Alles, M. E. (2015). *Diccionario de Comportamientos: La Trilogía* (Tomo II) (2.^a ed.). Editorial Granica.
- Alles, M. E. (2015). *Diccionario de Preguntas: La Trilogía* (Tomo III) (2.^a ed.). Editorial Granica.
- CONOCER. (s. f.). *Registro Nacional de Estándares de Competencia* (RENEC). Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales.
- Garavito-Hernández, Y., Villamizar-Mancilla, A. F. y Castañeda-Villamizar, L. P. (2024). Importancia de las habilidades blandas en el contexto laboral: una revisión de la literatura académica. *Innova research journal*, 9(3), 2-20.
- Jaimes-Acero, Y. C., Moreno-Contreras, G. y Bolívar-Leon, R. (2023). Requerimientos de habilidades blandas en el sector de ingeniería: el caso de la industria de ingeniería mecánica. *Ingeniería*, 28(3), 1-23.
- Másmela Olivar, R. y Galvis Guapacha, P. C. (2023). E-learning para el fortalecimiento de las competencias blandas en el entorno laboral pos-pandémico. *Pensamiento & Gestión*, (55), 177-200.
- Salcedo Núñez, M., Hoces La Rosa, Z. P., López Rengifo, C. F. y Chachi Montes, L. (2022). Estrategia PETRACOMLINE en las habilidades blandas emprendedoras en los estudiantes del IESTP “Andrés Avelino Cáceres Dorregaray”, Huancayo. *Horizonte de la Ciencia*, 12(23), 169-177.
- Sulca Contreras, R. D. (2022). Demanda de trabajadores con habilidades blandas y nivel de empleabilidad de egresados universitarios. *Revista de Investigación en Ciencias de la Administración ENFOQUES*, 6(22), 135-145.
- OIT-Cinterfor. (s. f.). *Las competencias laborales en la formación profesional*. Organización Internacional del Trabajo / Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional.
- UNESCO. (2021). *Habilidades transferibles y competencias transversales: Orientaciones para su integración*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- Veytia Bucheli, M. G. y Cárdenas Mata, S. (2023). Habilidades blandas y la web 2.0 en la educación secundaria. *Emerging Trends in Education*, 5(10), 58-67.
- Vieira Salazar, J. A., Vargas del Río, A. D. y Echeverri Rubio, A. (2024). Importancia de las habilidades blandas en la empresa turística. Caso de directivos de la ciudad de Manizales Colombia. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (72), 207-244.

5. Glosario

No aplica

EC.4.2.11-D01/26	Autogestión profesional	Versión 01
------------------	-------------------------	------------