EDUCACIÓN

Del título académico a la certificación de competencias: naturaleza, alcance y valor de las credenciales educativas y profesionales

JUAN CARLOS ECHEVERRI GARCES · 20 de agosto de 2026

Distingue títulos académicos, constancias de asistencia, certificaciones profesionales y certificaciones de competencias. Examina el marco educativo colombiano y la certificación de personas, explicando por qué formación, evaluación y certificación no son equivalentes.

Una delimitación jurídica y técnica entre títulos académicos, constancias de asistencia, certificaciones profesionales y certificaciones de competencias

Por:

Maestro Juan Carlos Echeverri Garcés

Director Académico de Risk Group Institute

Escucha nuestro Podcast del Tema:

Resumen

La transformación del mercado laboral, la especialización de las profesiones y el crecimiento de los sistemas internacionales de certificación han generado una proliferación de credenciales cuya denominación suele inducir a confusión. Títulos académicos, diplomados, certificados de asistencia, certificaciones profesionales y certificaciones de competencias aparecen frecuentemente presentados como categorías equivalentes cuando, desde el punto de vista jurídico, educativo y técnico, acreditan realidades diferentes.

El presente artículo desarrolla una delimitación conceptual entre cuatro categorías principales: título académico, constancia de asistencia derivada de procesos de educación informal, certificación profesional asociada a esquemas reconocidos por sectores productivos o comunidades profesionales y certificación de competencias. Para ello se examina inicialmente la estructura del sistema educativo colombiano,

diferenciando educación formal, Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano —ETDH— y educación informal, para posteriormente contrastarla con los sistemas de certificación de personas y de reconocimiento de competencias.

El análisis demuestra que formación, evaluación y certificación constituyen fenómenos relacionados pero jurídicamente independientes. Haber participado en un proceso formativo no implica necesariamente haber demostrado competencia; superar una certificación profesional no equivale a obtener un título académico; y una certificación de competencias puede reconocer conocimientos y capacidades adquiridos incluso por fuera de instituciones educativas.

La correcta comprensión de estas diferencias resulta esencial para estudiantes, universidades, empleadores, organismos certificadores, entidades públicas y responsables de selección de talento humano.

Palabras clave: *educación formal, educación informal, ETDH, título académico, certificación profesional, certificación de personas, competencias laborales, ISO/IEC 17024, cualificaciones.*

1. Introducción

Durante décadas, el título académico constituyó la principal credencial utilizada para demostrar la preparación de una persona para ingresar al mercado profesional. La transformación tecnológica, la especialización de las organizaciones y la internacionalización del mercado laboral han modificado sustancialmente este escenario.

Actualmente, una misma persona puede ostentar simultáneamente un título universitario, varios diplomados, certificados derivados de cursos de actualización, certificaciones profesionales internacionales y certificaciones de competencias específicas. Sin embargo, estos documentos no poseen idéntica naturaleza ni producen los mismos efectos.

El problema aparece cuando todos ellos son denominados indistintamente “certificaciones”. La palabra certificado describe fundamentalmente un documento mediante el cual alguien acredita determinado hecho. Lo verdaderamente relevante no es entonces la palabra utilizada en su encabezado, sino determinar:

1. Quién lo expide;
2. Cuál es su competencia para hacerlo;
3. Qué proceso antecedió su expedición;
4. Qué fue objeto de evaluación;
5. Contra qué estándar se realizó esa evaluación;

6 Qué reconocimiento posee la organización que certifica; y

7 Qué efectos académicos, profesionales o laborales produce.

Esta distinción resulta particularmente relevante porque **formar a una persona y certificar a una persona no son necesariamente la misma actividad**.

Una institución puede impartir formación sin estar certificando competencias. Del mismo modo, un organismo de certificación puede evaluar y certificar a una persona sin haber sido quien le impartió previamente la formación.

ISO/IEC 17024:2026, actual estándar internacional para los organismos que realizan certificación de personas, parte precisamente de esta lógica. La certificación proporciona aseguramiento respecto de que una persona satisface requisitos de competencia establecidos dentro de un determinado esquema de certificación. La norma establece principios dirigidos, entre otros aspectos, a la imparcialidad, estructura organizacional, evaluación, examen, decisión de certificación y mantenimiento del esquema.

De esta manera, para comprender adecuadamente el ecosistema contemporáneo de credenciales resulta necesario comenzar por distinguir educación de certificación.

2. Los niveles de formación como punto de partida

La legislación colombiana permite identificar tres grandes categorías educativas: educación formal, Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y educación informal.

La Ley 115 de 1994 define la educación formal como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, dentro de una secuencia regular de ciclos lectivos, sometida a pautas curriculares progresivas y conducente a grados y títulos.

Históricamente, la misma Ley denominó “educación no formal” aquella destinada a complementar, actualizar o suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados. Sin embargo, la Ley 1064 de 2006 sustituyó expresamente esta denominación por **Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano —ETDH—**.

Finalmente, encontramos la **educación informal**, concebida legalmente como aquella destinada a ***“complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas”***.

El Decreto 1075 de 2015 mantiene una regla particularmente relevante: los cursos pertenecientes a esta modalidad tienen duración inferior a ciento sesenta horas, no requieren registro ante la Secretaría de Educación correspondiente y **solamente dan lugar a una constancia de asistencia**. Además, su publicidad debe señalar

que se trata de educación informal y que no conduce a título ni a certificado de aptitud ocupacional.

Tenemos así una primera estructura:

Educación formal → grados y títulos.

Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano → certificados propios de esta modalidad.

Educación informal → constancias de asistencia.

Pero el panorama contemporáneo incorpora otras dos categorías que no pueden analizarse exclusivamente desde la legislación educativa: las certificaciones profesionales y las certificaciones de competencias.

3. El título académico

El título académico constituye probablemente la categoría jurídicamente más claramente delimitada.

El artículo 24 de la Ley 30 de 1992 establece que el título es el reconocimiento expreso de carácter académico otorgado a una persona cuando culmina un programa y adquiere determinado saber dentro de una institución de educación superior. Este reconocimiento se hace constar mediante diploma y su expedición corresponde exclusivamente a instituciones pertenecientes al sistema de educación superior.

Por consiguiente, un título universitario posee tres componentes esenciales:

Primero: existe una institución legalmente facultada.

No cualquier organización privada puede otorgar un título universitario. La institución debe pertenecer al sistema de educación superior y encontrarse autorizada para desarrollar el correspondiente programa.

Segundo: existe un programa académico.

La credencial deriva de la culminación satisfactoria de un programa estructurado dentro del sistema educativo.

Tercero: existe reconocimiento académico estatal.

El título posee consecuencias dentro del sistema educativo y, dependiendo de la profesión, puede constituir uno de los requisitos necesarios para acceder legalmente a determinada actividad profesional.

El Sistema Nacional de Información de la Educación Superior —SNIES— permite precisamente consultar las instituciones de educación superior y los programas académicos oficialmente registrados en Colombia.

Por tanto, títulos como técnico profesional, tecnólogo, profesional universitario, especialista, magíster o doctor pertenecen a una arquitectura académica regulada.

Una primera conclusión resulta entonces fundamental:

“Ningún diplomado, curso de actualización o certificación profesional privada se convierte en *título académico por su duración, dificultad o prestigio.”***

Incluso una certificación profesional extremadamente exigente y reconocida internacionalmente continúa siendo jurídicamente diferente de una maestría, especialización o título profesional.

4. Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano: una categoría intermedia que no debe confundirse con la educación informal

La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano merece tratamiento independiente. La Ley 1064 de 2006 reconoce esta modalidad como parte integral del servicio público educativo y como mecanismo fundamental para la formación de técnicos laborales y expertos en artes y oficios.

Actualmente, pueden ofrecerse programas de formación laboral y programas de formación académica dentro de esta modalidad.

Los programas de formación laboral están orientados al desarrollo de competencias específicas vinculadas con ocupaciones de los sectores productivos y poseen una duración mínima regulada. Por su parte, los programas de formación académica tienen como finalidad desarrollar conocimientos y habilidades en diversas áreas y tienen una duración mínima de 160 horas.

Su resultado puede ser un certificado reconocido dentro de esta modalidad educativa. Sin embargo, existe una diferencia jurídica fundamental:

“Un certificado de ETDH no equivale a un título de educación superior.”

El Consejo de Estado colombiano ha advertido expresamente que los certificados de aptitud ocupacional derivados de esta modalidad no pueden considerarse equivalentes u homologables automáticamente a títulos de formación técnica profesional pertenecientes a la educación superior.

Por tanto, tampoco resulta correcto identificar:

Técnico laboral con **técnico profesional**.

El primero corresponde al ámbito de la formación para el trabajo; el segundo pertenece a la educación superior.

5. La constancia de asistencia: acredita participación, no competencia profesional

Esta categoría es una de las que genera mayor confusión.

Congresos, seminarios, talleres, cursos cortos, webinars, programas de actualización y numerosos diplomados se desarrollan jurídicamente como **educación informal.**

En Colombia, cuando se configuran dentro de esta categoría, generan fundamentalmente una **constancia de asistencia**.

La importancia jurídica de esta expresión no debe subestimarse. Una constancia de asistencia acredita que una persona:

- Estuvo inscrita;
- Participó en determinada actividad;
- Cumplió eventualmente un porcentaje de asistencia;
- Cursó determinado número de horas.

Lo que no demuestra por sí sola es que la persona posea competencia profesional para ejecutar determinada función.

Las 120 horas de un diplomado acreditan fundamentalmente una trayectoria formativa. No equivalen automáticamente a demostrar:

“Esta persona puede ejecutar competentemente determinada función profesional.”

Aquí aparece una diferencia entre dos conceptos fundamentales:

Formación: Proceso mediante el cual una persona adquiere o desarrolla conocimientos, habilidades o capacidades.

Certificación: Proceso mediante el cual un tercero determina, mediante evaluación y frente a criterios previamente establecidos, que una persona satisface determinados requisitos.

Por esa razón puede afirmarse:

“La asistencia prueba participación; la certificación de competencia pretende probar capacidad demostrada.”

Esta diferencia tiene importantes consecuencias para la selección de personal.

Un candidato puede presentar veinte certificados de cursos realizados y otro solamente dos certificaciones profesionales. La cantidad documental no permite establecer automáticamente cuál posee mayor competencia.

Para ello será necesario analizar qué acredita realmente cada documento.

6. La certificación profesional

La expansión internacional de las certificaciones profesionales constituye uno de los fenómenos más relevantes del mercado laboral contemporáneo.

Sectores como ciberseguridad, tecnologías de información, auditoría, cumplimiento, gestión de proyectos, calidad, análisis de datos, riesgos, seguridad, investigación y muchas otras disciplinas han desarrollado esquemas especializados destinados a certificar profesionales. En estos casos aparece una característica diferente a la educación tradicional.

El elemento central ya no es necesariamente:

“¿Cuántas horas estudió la persona?”

sino:

“¿Demostró satisfacer los requisitos definidos por determinado esquema profesional?”

Las certificaciones profesionales pueden ser creadas y administradas por asociaciones profesionales, organizaciones internacionales, institutos técnicos, entidades sectoriales, fabricantes tecnológicos, organismos de certificación o propietarios de esquemas.

Su reconocimiento depende normalmente de factores como:

- Reputación del organismo;
- Reconocimiento dentro de la industria;
- Independencia del proceso;
- Calidad del esquema;
- Dificultad y confiabilidad del examen;
- Experiencia requerida;
- Cobertura internacional;
- Vigilancia sobre el uso de la certificación;
- Actualización periódica;

- Mecanismos de recertificación;
- Reconocimiento por empleadores.

En consecuencia, una certificación profesional puede poseer un enorme valor laboral sin constituir título universitario.

Esta es una distinción esencial.

Prestigio laboral no significa equivalencia académica.

Una certificación internacional puede ser incluso más valorada que determinadas titulaciones para desempeñar una función altamente especializada.

Pero ello no transforma jurídicamente esa certificación en un título académico. Su valor pertenece fundamentalmente a otra dimensión:

“La acreditación profesional frente al mercado.”

7. Certificación profesional no significa licencia para ejercer una profesión regulada

Debe introducirse aquí otra precisión.

La expresión “certificación profesional” no debe confundirse con autorización legal para ejercer una profesión.

En determinadas profesiones, el Estado exige:

1. Título académico;
2. Inscripción ante determinada autoridad;
3. Matrícula o tarjeta profesional;
4. Licencia;
5. Cumplimiento de requisitos especiales.

Una certificación internacional privada no reemplaza esos requisitos.

Una persona podría, por ejemplo, poseer múltiples certificaciones internacionales relacionadas con auditoría, ingeniería, salud, derecho o seguridad, pero dichas credenciales no sustituyen los requisitos que la legislación colombiana establezca para ejercer una profesión regulada.

Por tanto, deben diferenciarse tres conceptos:

Título académico → acredita formación académica.

Certificación profesional → acredita cumplimiento de requisitos de determinado esquema profesional.

Licencia, matrícula o tarjeta profesional → habilita jurídicamente para determinadas actividades cuando la ley así lo exige.

Son instituciones completamente diferentes.

8. La certificación de personas y la ISO/IEC 17024

Existe un nivel adicional de aseguramiento cuando la certificación de una persona se estructura bajo sistemas internacionales de evaluación de la conformidad.

La referencia internacional fundamental es actualmente la **ISO/IEC 17024:2026, Conformity assessment — General requirements for bodies operating certification of persons**.

La tercera edición fue publicada el 31 de marzo de 2026 y reemplazó a ISO/IEC 17024:2012.

La norma parte de un principio esencial:

la certificación de personas proporciona aseguramiento de que una persona cumple requisitos específicos de competencia establecidos dentro de un esquema de certificación.

El proceso puede incluir requisitos de candidatura, evaluación, examen, decisión de certificación, vigilancia y recertificación. Además, la norma busca garantizar imparcialidad, consistencia y confiabilidad de los organismos certificadores.

En Colombia, el Organismo Nacional de Acreditación de Colombia —ONAC— acredita organismos de certificación de personas y señala que este mecanismo brinda confianza al mercado, autoridades y empleadores sobre la competencia de las personas para desarrollar actividades específicas.

Aparece entonces otra distinción fundamental:

“El organismo de acreditación acredita al organismo certificador; el organismo certificador certifica a la persona.”

No debe afirmarse que una persona está “acreditada ISO 17024”.

Técnicamente, lo correcto sería señalar que:

la persona se encuentra certificada bajo determinado esquema por un organismo de certificación de personas, eventualmente acreditado bajo ISO/IEC 17024.

9. La certificación de competencias

La certificación de competencias introduce una lógica todavía más específica.

Aquí lo fundamental no es dónde estudió la persona. Tampoco cuánto tiempo estuvo en un aula. La pregunta esencial es:

¿Puede demostrar que posee la competencia requerida para ejecutar una función determinada?

Colombia desarrolló esta arquitectura dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones.

El Decreto 2244 de 2023 reglamentó el Reconocimiento de Aprendizajes Previos —RAP— y el Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias —SECC—. Allí se define el certificado de competencia como el documento formal mediante el cual una entidad evaluadora y certificadora reconoce la competencia de una persona dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones.

La evaluación puede reconocer capacidades adquiridas a lo largo de la vida.

Esto transforma radicalmente la lógica tradicional.

Una persona puede haber aprendido mediante:

- Experiencia laboral;
- Formación empresarial;
- Autoaprendizaje;
- Educación formal;
- ETDH;
- Cursos;
- Mentoría;
- Experiencia práctica;
- Aprendizaje informal.

Lo relevante es demostrar la competencia frente al referente establecido.

El SENA explica su proceso de evaluación de competencias precisamente como la recolección de evidencias de **desempeño, producto y conocimiento** para determinar el nivel de competencia de una persona frente a una norma o esquema determinado. La certificación de competencias constituye así una poderosa herramienta para reconocer conocimientos y capacidades independientemente de la forma mediante la cual fueron adquiridos.

10. Una diferencia fundamental: formación versus demostración

Podemos representar las diferentes credenciales mediante dos preguntas.

Pregunta 1: ¿Qué estudió?

Esta pregunta pertenece principalmente al ámbito educativo.

Pregunta 2: ¿Qué sabe hacer y puede demostrar?

Esta pregunta pertenece principalmente al ámbito de la competencia.

No son excluyentes.

Un buen sistema de talento humano necesita las dos.

- Una universidad certifica que una persona completó exitosamente determinado itinerario académico.
- Un organismo profesional puede determinar que cumple determinados requisitos definidos por un esquema especializado.
- Un sistema de evaluación de competencias busca comprobar si puede ejecutar una función frente a un estándar de desempeño.
- Y una constancia de asistencia simplemente acredita la participación en una actividad formativa.

La diferencia puede resumirse así:

| Credencial | Qué acredita principalmente | Quién la expide | ¿Requiere evaluación? | ¿Conduce a título? |

|---|---|---|---|---|

| Título académico | Culminación y aprobación de programa académico | Institución educativa legalmente facultada | Sí | Sí |

| Certificado ETDH | Culminación de programa perteneciente a ETDH | Institución y programa autorizado | Sí | No es título de educación superior |

| Constancia de asistencia | Participación en actividad de educación informal | Oferente de la actividad | No necesariamente | No |

| Certificación profesional | Cumplimiento de requisitos de un esquema profesional o sectorial | Organismo, asociación o propietario del esquema | Normalmente sí | No |

| Certificación de competencias | Competencia demostrada frente a estándares establecidos | Entidad evaluadora y certificadora competente | Sí, basada en evidencia | No |

11. Una certificación profesional tampoco debe confundirse automáticamente con una certificación de competencias laborales

Aunque ambas figuras pueden solaparse, técnicamente no son idénticas.

Una certificación profesional internacional puede estar estructurada alrededor de:

- Conocimientos especializados;
- Experiencia;
- Examen;
- Ética profesional;
- Formación previa;
- Educación continua;
- Renovación.

Una certificación de competencias laborales se centra especialmente en demostrar capacidad frente a una norma o estándar relacionado con una función productiva u ocupacional.

El Decreto 2244 de 2023 establece precisamente que la evaluación de competencias implica recoger y valorar evidencias con base en normas o estándares de competencia y que este sistema forma parte del reconocimiento de aprendizajes previos dentro del Sistema Nacional de Cualificaciones.

Además, la propia regulación establece expresamente una frontera jurídica particularmente reveladora:

“Mediante estos mecanismos de reconocimiento de aprendizajes previos no se obtienen títulos pertenecientes a la vía educativa.”

Es decir, el sistema colombiano reconoce expresamente que:

“Certificar competencias no equivale a otorgar un título.”

12. El error de valorar las credenciales exclusivamente por número de horas

Uno de los errores más frecuentes consiste en atribuir mayor valor profesional a una credencial simplemente porque contiene un número elevado de horas.

Las horas permiten describir la intensidad de un proceso formativo.

Pero la intensidad no determina por sí sola la naturaleza de la credencial.

Un programa de 100 horas puede constituir educación informal.

Una certificación profesional podría requerir solamente un examen de tres horas después de años de experiencia profesional.

¿Cuál acredita mayor competencia?

La respuesta no puede derivarse del número de horas.

Debe estudiarse:

¿Qué pretende acreditar cada instrumento?

Una certificación de alta exigencia puede no contener siquiera horas académicas porque no certifica formación.

Certifica un resultado de evaluación.

Esta idea puede expresarse mediante una fórmula conceptual:

FORMACIÓN ≠ CERTIFICACIÓN

y, simultáneamente:

ASISTENCIA ≠ COMPETENCIA

De manera similar:

CERTIFICACIÓN PROFESIONAL ≠ TÍTULO ACADÉMICO

y:

CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIA ≠ DIPLOMA UNIVERSITARIO.

Cada instrumento posee un objeto diferente.

13. Formación y certificación pueden coexistir

Lo anterior no significa que estos sistemas deban competir.

Por el contrario, una de las mejores arquitecturas contemporáneas de cualificación consiste en integrar diferentes capas.

Por ejemplo, una persona podría desarrollar el siguiente itinerario:

Nivel 1. Formación académica - Obtiene un título universitario.

Nivel 2. Especialización y actualización - Realiza diplomados, seminarios y programas de educación continua.

Nivel 3. Certificación profesional - Presenta un examen desarrollado por un organismo internacional reconocido por determinada industria.

Nivel 4. Certificación de competencia - Demuestra frente a evaluadores que puede realizar determinadas funciones conforme con estándares de competencia.

Nivel 5. Educación continua y recertificación - Mantiene vigente su conocimiento y acredita actualización periódica.

Estas credenciales no se sustituyen. **Se complementan.**

14. Reconocimiento estatal y reconocimiento del mercado: dos fuentes diferentes de legitimidad

Otra confusión frecuente consiste en pensar que solamente poseen valor las credenciales expedidas por el Estado.

En realidad, existen al menos dos grandes fuentes de reconocimiento.

Reconocimiento jurídico-académico

Proviene del sistema educativo y del ordenamiento jurídico.

Determina, por ejemplo:

- Validez de títulos;
- Niveles académicos;
- Autorización de instituciones;
- Requisitos para ejercer profesiones.

Reconocimiento profesional o de mercado

Surge de:

- Empleadores;
- Asociaciones profesionales;
- Sectores industriales;
- Organismos internacionales;
- Comunidades técnicas;
- Propietarios de esquemas;
- Estándares de competencia.

Una certificación profesional puede poseer una enorme reputación mundial sin constituir título académico colombiano.

Su legitimidad no deriva necesariamente de una universidad. Puede derivar de décadas de aceptación dentro de una industria. Precisamente por ello, este estudio reconoce que las certificaciones sectoriales pueden operar nacional o internacionalmente y responder a estándares propios de determinados sectores económicos.

15. El reconocimiento de aprendizajes adquiridos durante toda la vida

La evolución internacional de los sistemas educativos está modificando incluso la tradicional separación entre formación académica y experiencia.

UNESCO reconoce actualmente la importancia del aprendizaje formal, no formal e informal dentro de un sistema de aprendizaje permanente. El aprendizaje puede producirse en instituciones educativas, pero también mediante trabajo, familia, comunidad y experiencias desarrolladas durante la vida.

El problema fundamental consiste entonces en encontrar mecanismos confiables para hacer visibles esos aprendizajes.

UNESCO identifica precisamente procesos de reconocimiento, validación y acreditación de aprendizajes previamente adquiridos como instrumentos fundamentales de las políticas de aprendizaje permanente.

Colombia ha avanzado en esa misma dirección mediante su Sistema Nacional de Cualificaciones y el Reconocimiento de Aprendizajes Previos.

El Decreto 1649 de 2021 reconoce distintas vías mediante las cuales una persona puede obtener y demostrar resultados de aprendizaje: la vía educativa, la formación para el trabajo y el reconocimiento de aprendizajes previos.

Este paradigma supone abandonar una visión exclusivamente institucional del conocimiento. La pregunta deja de ser solamente:

¿Dónde estudió esta persona?

y se complementa con:

¿Qué sabe, qué sabe hacer y cómo podemos demostrarlo confiablemente?

16. Implicaciones para las empresas y los procesos de selección

Esta diferenciación posee una aplicación inmediata dentro de los sistemas de gestión de talento humano, compliance y control interno.

Las organizaciones deberían evitar validar hojas de vida utilizando simplemente un campo denominado “estudios y certificaciones”.

Una metodología adecuada debería clasificar las credenciales al menos en cinco categorías:

1. Títulos académicos;
2. Formación para el trabajo;
3. Educación continua o informal;
4. Certificaciones profesionales;
5. Certificaciones de competencias.

Posteriormente, debería verificarse:

- Identidad del titular;
- Autenticidad de la credencial;
- Organismo emisor;
- Existencia del programa o esquema;
- Nivel de reconocimiento;
- Fecha de expedición;
- Fecha de vencimiento;
- Requisitos de mantenimiento;
- Mecanismo de evaluación;
- Existencia de acreditación cuando resulte aplicable;
- Correspondencia entre la certificación y las funciones del cargo.

Esta metodología resulta particularmente relevante en sectores de alta especialización técnica.

No basta con determinar si una persona presenta un documento.

Debe establecerse **qué demuestra ese documento**.

17. Conclusiones

La multiplicación contemporánea de credenciales exige superar la utilización indiscriminada de términos como título, diploma, certificado o certificación. Desde

una perspectiva jurídica y técnica, cada instrumento responde a una finalidad diferente.

El **título académico** acredita la culminación satisfactoria de un programa perteneciente al sistema educativo formal y es expedido por una institución legalmente facultada.

La **Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano** constituye una modalidad reconocida del servicio educativo colombiano, pero sus certificados no deben confundirse con títulos de educación superior.

La **educación informal**, particularmente en el régimen colombiano de cursos inferiores a 160 horas, genera una **constancia de asistencia**. Este documento acredita participación en un proceso formativo y no debe presentarse como título académico o certificado de aptitud ocupacional.

La **certificación profesional** pertenece a una arquitectura diferente. Su finalidad consiste en acreditar el cumplimiento de los requisitos establecidos dentro de un esquema profesional o sectorial. Su valor puede derivar de la reputación, independencia, rigurosidad y reconocimiento internacional del organismo o esquema certificador.

La **certificación de personas**, cuando se desarrolla bajo ISO/IEC 17024:2026, introduce requisitos internacionales para incrementar la consistencia, confiabilidad e imparcialidad de los procesos mediante los cuales se certifica que una persona satisface requisitos definidos dentro de un esquema.

Finalmente, la **certificación de competencias** desplaza el análisis desde el proceso de aprendizaje hacia la capacidad demostrada. Su pregunta esencial no es cuántas horas estudió una persona, sino si puede demostrar conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos frente a un estándar determinado.

Por ello, una política moderna de reconocimiento de credenciales debería fundamentarse en cuatro verbos completamente distintos:

- **Estudiar.**
- **Asistir.**
- **Aprobar.**
- **Demostrar competencia.**

Cada uno produce evidencias diferentes.

Y quizá la conclusión central pueda sintetizarse así:

Un título acredita una trayectoria académica; una constancia acredita participación; una certificación profesional acredita el cumplimiento de un esquema profesional; y una certificación de competencias acredita que una persona ha demostrado una capacidad frente a un estándar determinado.

Ninguna categoría debería usurpar la denominación de otra.

Tampoco deben ser entendidas necesariamente como competidoras.

En el ecosistema contemporáneo de cualificaciones, educación formal, formación continua, certificación profesional y evaluación de competencias constituyen capas complementarias mediante las cuales una persona puede construir, actualizar y demostrar su capital profesional durante toda la vida.

En este contexto, los programas de formación internacional ofertados por RISK GROUP INSTITUTE deben entenderse como parte de una arquitectura integral de cualificación profesional, en la que la formación, la actualización, la certificación profesional y la certificación de competencias cumplen funciones distintas pero complementarias. RISK GROUP INSTITUTE, como centro de formación de propiedad de RISK GROUP HOLDING LLC, articula su oferta académica internacional mediante convenios de cooperación y comercialización de contenidos con RISK GROUP INTERNATIONAL S.A.S. en Colombia y, a través de esta, con CORPCOMERCIO S.A.S., con el propósito de brindar programas especializados de alto nivel para América Latina y el Caribe.

Su ubicación principal en el estado de Florida le permite contar con Aval Académico Internacional del Center for Education and Leadership —CEL—, con reconocimiento universitario de Florida Global University —FGU—; adicionalmente, su condición de Authorized Training Partner de CertiProf LLC fortalece la ruta hacia certificaciones profesionales internacionales.

En materia de certificación de competencias, RISK GROUP INSTITUTE reconoce que esta corresponde a organismos competentes e independientes, por lo cual orienta a sus estudiantes hacia opciones como 17024 Certificaciones ISO S.A.S., que lo avala como Instituto de Formación Autorizado y comercializador de esquemas de certificación, así como hacia organismos reconocidos por ONAC, entre ellos ACOFICUM (Asociación Colombiana de Oficiales de Cumplimiento e International Security Certification Board —ISCB—, este último con alcance local e internacional por sus acreditaciones ante ONAC y ANAB.

Así, la propuesta institucional es clara: RISK GROUP INSTITUTE forma; CEL-FGU y CERTIPROF LLC certifican profesionalmente dentro de sus respectivos esquemas; y la certificación de competencias permanece como una "decisión libre del estudiante", quien puede optar por organismos especializados e independientes

recomendados por su reconocimiento, alcance y beneficios comerciales para los alumnos.

Referencias normativas y técnicas fundamentales

- Colombia. Congreso de la República. Ley 30 de 1992. Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior. Especialmente artículos 24 y 25.
- Colombia. Congreso de la República. Ley 115 de 1994. Ley General de Educación. Especialmente artículos 10, 36 y 43.
- Colombia. Congreso de la República. Ley 1064 de 2006. Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.
- Colombia. Presidencia de la República. Decreto 1075 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Educación.
- Colombia. Presidencia de la República. Decreto 1649 de 2021. Marco Nacional de Cualificaciones.
- Colombia. Presidencia de la República. Decreto 2244 de 2023. Reconocimiento de Aprendizajes Previos y Subsistema de Evaluación y Certificación de Competencias.
- International Organization for Standardization. ISO/IEC 17024:2026. *Conformity assessment — General requirements for bodies operating certification of persons*.
- Organismo Nacional de Acreditación de Colombia — ONAC. Acreditación de Organismos de Certificación de Personas.
- UNESCO. Convención Mundial sobre el Reconocimiento de las Cualificaciones relativas a la Educación Superior y terminología sobre aprendizaje formal, no formal e informal.