

Informe Final

COLOMBIA: Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales

 Septiembre 2012

Entidad Ejecutora



Organización
de Estados
Iberoamericanos
Para la Educación,
la Ciencia
y la Cultura

Consorcio Liderado por



Socios Coordinadores



Agencia
Presidencial
de Cooperación
Internacional
de Colombia



PROGRAMA FINANCIADO
POR LA UNIÓN EUROPEA

Participan más de 80 Socios Operativos y Entidades Colaboradoras de Europa y América Latina

COLOMBIA: Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales

Autor: Irma Briasco

Organización: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura

Fecha: Septiembre 2012

Sitioweb: www.programaeurosocial.eu

©

Reproducción autorizada siempre que se cite la fuente.

“La presente publicación ha sido elaborada con la asistencia de la Unión Europea. El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva del autor y en ningún caso se debe considerar que refleje la opinión de la Unión Europea”

Índice	I. BREVE PRESENTACIÓN DEL INFORME	4
	II. METODOLOGÍA	5
	III. CONTEXTO GENERAL	8
	3.1.- Datos Generales	8
	3.2.- Datos generales en cuanto a la población joven:.....	8
	3.3.- Contexto normativo:	9
	3.4.- Organismos implicados en el SNCP:.....	10
	3.4.1.- Sistema de Certificación de Competencias Laborales	10
	3.4.2.- Organismos responsables de la Educación Técnico-Profesional en Colombia.....	12
	IV. SITUACIÓN ACTUAL DEL SNCP EN COLOMBIA	14
	4.1.- Sistema de Cualificaciones Profesionales: catalogo de ocupaciones, cualificaciones y sistema de evaluación y reconocimientos de competencias	15
	4.2.- Sistema de Formación y Educación Técnica profesional (reglado y no reglado)	19
	4.3.- Sistema de Información y Orientación Laboral y Profesional	24
	V. DESAFÍOS ACTUALES DEL PAÍS EN RELACIÓN A SU SNCP.....	28
	VI. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE TRABAJO EN EL MARCO DEL PROGRAMA EUROSOCIAL	31
	6.1.- Conclusiones.....	31
	6.2.- Acciones Eurosociales: programa de trabajo preliminar	31
	VII. BIBLIOGRAFÍA	33

I. BREVE PRESENTACIÓN DEL INFORME

El informe que se presenta a continuación, forma parte de la acción sobre Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales del programa Eurosociat (empleo).

Esta acción, contribuye a fortalecer los Sistemas Nacionales de Cualificaciones Profesionales basados en competencias, con el fin de mejorar la formación profesional de los jóvenes y avanzar en la validación de los aprendizajes obtenidos en espacios no formales.

Con el objetivo de conocer la realidad de los 8 países que forman parte de la acción sobre SNCP y elaborar una programación y puesta en marcha de las acciones acorde a la realidad, se ha realizado un primer informe diagnóstico de cada uno de los países participantes en la acción, basado en un mapa de necesidades y logros que constituirá un informe consolidado, y la base de la línea de intervención y estrategia que se va a utilizar en el marco del programa durante los próximos años 2013 y 2014.

El informe está desarrollado siguiendo el esquema siguiente:

- En un primer lugar, la metodología de trabajo, describe a partir de qué, cómo y cuándo se han desarrollado las entrevistas a través de las cuales se obtiene la información, y cuáles han sido las demás fuentes secundarias.
- Descripción del contexto general, normativo y definición de los organismos que están implicados en el Sistema Nacional de Cualificaciones Profesionales. A partir de la documentación facilitada por los puntos focales en cada uno de los países, y recogida de información en la web, se obtiene la información necesaria para la elaboración de un contexto que describa la situación del país en cuanto a normativa y estrategia de las instituciones relacionadas con el SNCP (generalmente Min empleo y Min educación), y obtener un conocimiento general sobre la misión y visión del país en cuanto al Sistema.
- Análisis sobre los componentes del SNCP: a partir de las entrevistas realizadas en el país y los cuestionarios completados por los puntos focales; se ha realizado un análisis operativo sobre los componentes que forman parte del SNCP. El análisis, está basado en cuatro puntos fundamentales, que completan el sistema y que dan respuesta a las fortalezas y necesidades que tiene el país, a partir de las cuales se realizan los siguientes apartados.
- Desafíos del país: objetivos del país a corto y medio plazo, relacionados con la consolidación del SNCP y sus componentes.
- Conclusiones y propuestas Eurosociat: A partir de la tipología de las acciones que el programa realiza, desde la OEI se proponen algunas actividades para realizar, en lineamiento con la estrategia y desafíos del país,

A partir de esta información, el informe quiere dar respuesta al objetivo de esta acción, que es conocer la realidad existente de cada uno de los países que forman parte de la intervención, elaborar un análisis de recogida de información y generar propuestas de trabajo, que enmarquen y programen las acciones del programa.

II. METODOLOGÍA

Este informe se ha elaborado en base a un proceso sistemático de recogida, análisis y elaboración de información. El propósito es caracterizar la situación nacional, en este caso Colombia, respecto de las políticas de Cualificaciones, Competencias Profesionales y Formación Profesional.

Se realizó una misión con el fin de recabar información cualitativa, contrastar opiniones, ratificar propuestas y, prioritariamente, detectar los resultados que cada país se propone lograr. Para ello se le propuso a los puntos focales en las áreas de Educación y Empleo (acción intersectorial) la realización de entrevistas de, aproximadamente, 1 hora y 30 minutos de duración para la obtención de información de tipo cualitativo. La realización de estas entrevistas estuvo precedida por dos momentos:

- El envío y cumplimentación de un cuestionario semicerrado y con preguntas de desarrollo para obtener una primera, y actualizada, mirada sobre la situación en el país respecto del SNCP. Este cuestionario fue cumplimentado coordinadamente por los equipos de ambos puntos focales y enviado a la OEI. Tiene información muy detallada y actualizada de la situación del país y así, contribuyó directamente a perfilar preguntas en profundidad pertinentes a la realidad colombiana.
- La solicitud, por parte de equipo técnico de la OEI, de organizar una agenda de entrevistas en el país en las fechas inicialmente pactadas con los puntos focales y respondiendo a los siguientes perfiles referenciales: a) Responsable de SNCP por parte de Empleo; b) Responsable de SNCP por parte de Educación (director /a de ETP); c) Representante de trabajadores para SNCP; d) Representantes de empresarios para SNCP; e) Responsable de validación de competencias (si lo había) y/o; f) Director de Centro de FP, Instituto de Capacitación y/o Liceo Técnico Profesional. Con estos perfiles desde Colombia trabajaron una agenda que se pone a continuación y se sumaron otros perfiles que el propio equipo del país valoró positivo entrevistar.

La técnica responsable de esta misión fue Irma Briasco, contando con el apoyo del director de la oficina de la OEI en Colombia, Ángel Martín, y el acompañamiento de Diego Parra, OEI Bogotá, en las entrevistas y armado de la agenda.

La siguiente tabla describe los días y horas exactas de entrevistas, los cargos y personas entrevistadas y en lugar de realización:

Agenda de entrevistas/ Trabajo en Colombia

FECHA Y HORA	Entidad-representante	Lugar
17 DE JULIO 9:00AM	<i>José Álvaro Muñoz</i> Asesor innovación y desarrollo tecnológico, Dirección de Planeación. SENA <i>Nicolás Otalora</i> . Coordinador mesas sectoriales. SENA	SENA Calle57 No.8-69 Torre Central Piso 6

17 DE JULIO 2:00PM	<p><i>Victor Venegas</i> Subdirector Desarrollo Sectorial -Viceministerio de Educación Superior</p> <p><i>Olga Lucía Gallego</i> Oficina de Cooperación y Asuntos Internacionales -Ministerio de Educación</p>	Ministerio de Educación Nacional Calle 43 No. 57-14
17 DE JULIO 4:00PM	<p><i>José Maximiliano Gómez</i> Subdirección de Apoyo a la Gestión de las Instituciones de Educación Superior Viceministerio de Educación Superior</p>	Ministerio de Educación Nacional Calle 43 No. 57-14
18 DE JULIO 8:00AM	<p><i>Marisol Forero</i> Coordinadora Programa de fortalecimiento de Técnica y Tecnológica. Viceministerio de Educación Superior</p>	Ministerio de Educación Nacional Calle 43 No. 57-14
18 DE JULIO 10:30am	<p>Reunión de coordinación. <i>Adriana Otoya, María Leonor Hernández, Henry Carrillo, Jeremie Franc de Ferriere.</i></p>	APC Agencia Presidencial de Cooperación Internacional de Colombia. Cra 11 N° 93-53 piso 7.
18 DE JULIO 12:00pm	<p><i>María Luz Triana.</i> Secretaria General CGT</p> <p><i>Nidia Tarazona.</i> Coordinadora Centro de Migrantes.</p> <p><i>Gabriel Rondón.</i> Organización Nacional.</p> <p><i>Juan Pablo Cano.</i> Director de Juventud.</p>	CGT- Confederación General del Trabajo Dg 39A Bis N° 14-52.
18 DE JULIO 2:30PM	<p><i>Diana Cárdenas</i> Directora de Movilidad y Formación para el Trabajo - Ministerio de Trabajo</p> <p><i>Ricardo Venegas</i> - Asesor.</p>	Ministerio de Trabajo Carrera 14 No. 99-33
18 DE JULIO 4:30PM	<p><i>Natalia Ariza</i> Directora de Generación y Protección al Empleo y Subsidio Familiar - Ministerio de Trabajo</p>	Ministerio de Trabajo Carrera 14 No. 99-33
19 DE JULIO 11:00AM	<p><i>Pedro Monroy</i> Coordinador Nacional del Servicio Nacional de Empleo y Observatorio Laboral.</p>	SENA Calle 57 No. 8-69 Torre Norte Piso 8
19 DE JULIO 2:00PM	<p><i>Gladys Turriago</i> Asesora de Presidencia. ANDI</p>	Asociación Nacional de Empresarios de Colombia ANDI Calle 73 No. 8-13 Torre A piso 8

19 DE JULIO 3:30PM	<p><i>Gustavo Rojas</i> Subdirector Centro de gestión de mercadeo, logística y tecnologías de la información</p> <p><i>Consuelo del Pilar Peña</i> Gerente</p>	<p>SENA. Centro de Gestión de Tecnologías de Mercados, Logística y TIC. Cra 14 N° 51-76</p>
--------------------	--	---

Por último, se realizó el procesamiento de la información recabada para su posterior análisis y organización del presente informe nacional.

III. CONTEXTO GENERAL

3.1.- Datos Generales

Colombia		
		Fuente de información
Cantidad de Habitantes	46.448.212 habitantes	CEPAL 2010
Tasa de Urbanización	78,5%	CEPAL 2010
Índice de GINI	0,559 0,578	WORLD BANK 2010 CELADE – CEPAL 2010
Producto Bruto Interno (PBI)	286,8 billones USD	FMI 2011
Producto Interno Bruto per cápita (PIB_pc)	6.174 USD	FMI 2011
Principales sectores según participación en el PIB	Actividades de servicios: 39,9% Actividades industriales: 27, 3% Administración pública: 16,8% Actividades primarias: 16,0%	CEPAL 2011 (Elaboración propia en base a datos de CEPAL Anuario Estadístico 2011)
Crecimiento económico tres últimos años	Crecimiento PIB interanual promedio: 3,8%	CEPAL (variación media interanual período 2008-2011, estimado con base en precios constantes en dólares de 2005)

3.2.- Datos generales en cuanto a la población joven:

% Población Económicamente Activa (PEA) de 15 años y más sobre el total de población del mismo grupo etario.	67,7%	SITEAL 2010 (sobre la base de la ECH-DANE Colombia)
% Población menor de 30 años (jóvenes)	55,3%	CELADE - CEPAL 2010
% Población menor de 25 años (jóvenes)	47,1%	CELADE - CEPAL 2010
% Población de 15 a 24 años (jóvenes)	18,3%	CELADE - CEPAL 2010
% Tasa de actividad población de 15 a 24 años	50,2%	SITEAL 2010 (sobre la base de la ECH-DANE Colombia)
Tasa de desocupación	13,2%	SITEAL 2010 (sobre la base de la ECH-DANE Colombia)
Trabajo infantil (población 5 a 14 años que participa en actividades laborales) *	9%	UNICEF 2010
Nivel de escolarización de la población (años de escolaridad de la pob. 15 años y más)	Hasta 5 años: 36,9% De 6 a 9 años: 18,6% De 10 a 12 años: 28,2% 13 años y más: 16,3%	CEPAL 2010 (sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de los respectivos países)
Nivel de escolarización de los jóvenes (tasas brutas de escolarización)	15 a 17 años: 75,5% 18 a 24: 29,4%	SITEAL 2010 (sobre la base de la ECH-DANE Colombia)

Tasa de analfabetismo (pob. 15 años y más)	6,7%	SITEAL 2010 (sobre la base de la ECH-DANE Colombia)
--	------	---

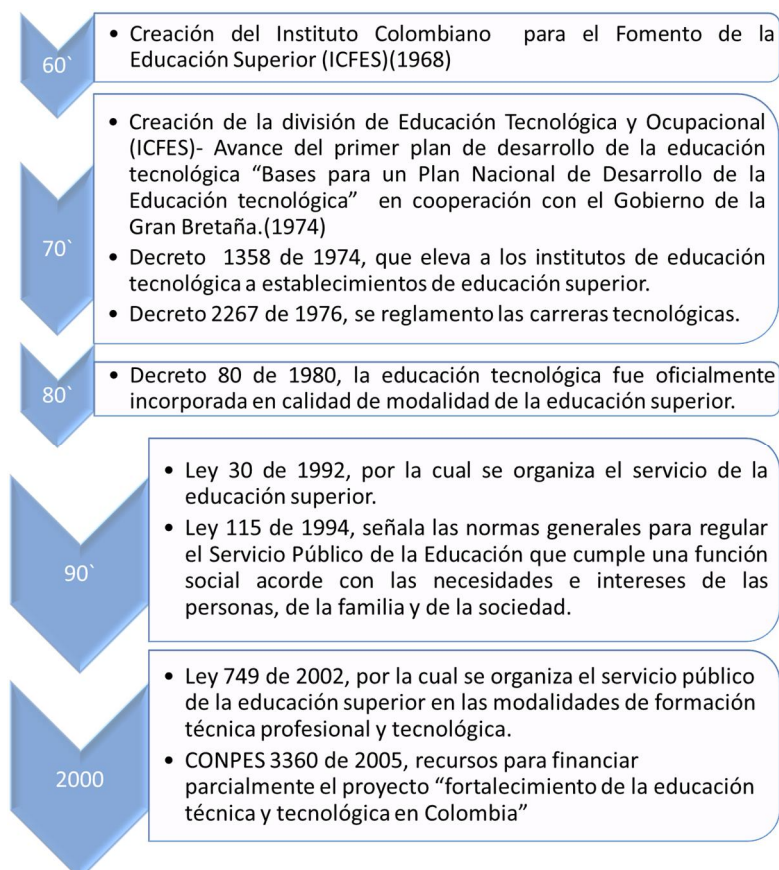
* UNICEF considera que un niño participa en actividades laborales si: a) tiene entre 5 y 11 años y ha trabajado al menos 1 hora en actividades económicas o al menos 28 horas en trabajos domésticos durante la semana de referencia; b) tiene entre 12 y 14 años y ha trabajado al menos 14 horas en actividades económicas o al menos 42 horas combinando actividades económicas y domésticas durante la semana de referencia.

3.3.- Contexto normativo:

Ley 115 de 1994. Ley de Educación

La Ley 1064 de 2006, dictó normas para el *apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano (ETDH)* establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.

Antecedentes y Legislación de la Educación Técnica Profesional y Tecnológica en Colombia¹:



Antecedentes de legislación para el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)²:

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, nace en 1957, mediante el *Decreto-Ley 118* del 21 de junio de 1957, como resultado de la iniciativa conjunta de los trabajadores organizados, los empresarios, la iglesia

¹ Fuente: Ministerio de Educación Nacional, República de Colombia.

² Fuente: OIT- Cinterfor. (<http://www.oitcinterfor.org>) y SENA (<http://www.sena.edu.co>)

católica y la Organización Internacional del Trabajo, es un establecimiento público del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República de Colombia. Sus ingresos provienen de los aportes parafiscales que pagan las empresas legalmente constituidas, de carácter estatal o privado, que ocupen uno o más trabajadores permanentes.

En la década de los 90 la internacionalización de la economía incrementó la competencia empresarial. De ahí la necesidad de expedir la *Ley 119 de 1994* mediante la cual la institución se reestructuró para brindar programas de formación profesional integral en todas las áreas económicas. El objetivo: aumentar la productividad y el desarrollo social y económico.

3.4.- Organismos implicados en el SNCP:

A partir de 2010 se ha iniciado un proceso de construcción de políticas en la temática desde una perspectiva de integralidad en la formulación de las mismas, materializado en:

- o Documento CONPES³ 3674 de 2010, “Lineamientos de Política para el Fortalecimiento del Sistema de Formación de Capital Humano – SFCH”, uno de cuyos temas centrales es *“mejorar y clarificar las rutas de aprendizaje con el fin de facilitar las entradas y salidas del sistema educativo y productivo de todos los individuos”*. En este documento se ha establecido que el proceso de fortalecimiento y creación de un sistema de cualificaciones sea integral, liderado por los Ministerios de Trabajo y de Educación, con el acompañamiento y apoyo del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, el departamento Administrativo de Ciencia, tecnología e Innovación (Colciencias), el Departamento Nacional de Planificación y el SENA.
- o Estrategia Nacional para la Gestión del Recurso Humano, que suma esfuerzos del sector educativo, los empresarios, el gobierno y la sociedad en general. En este marco se encuentran desarrollando un Proyecto Piloto de carácter sectorial con financiamiento BID.

3.4.1.- Sistema de Certificación de Competencias Laborales.

El SENA es el Organismo Normalizador y Certificador de la competencia laboral, tiene como órgano rector al Consejo Directivo Nacional quien está conformado por los Ministerios de Trabajo, Comercio, Industria y Turismo, y Educación Nacional, y delegados de la ANDI, FENALCO, SAC, Acopi, Colciencias, Conferencia Episcopal, Confederaciones de Trabajadores y de las Organizaciones Campesinas, a quien le corresponde aprobar las normas de competencia laboral colombianas y reglamentar los procesos de normalización, y de evaluación y certificación.

El SENA, por delegación del gobierno nacional, a través del Decreto 933 de Abril de 2003 Art. 19 “Certificación de Competencias Laborales: El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, regulará, diseñará, normalizará y certificará las competencias laborales” CDL-PR-09 “Metodología para evaluar y certificar competencias laborales”, deja en su estructura la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, área que tiene la competencia para “Dirigir la implementación en el país del Sistema Nacional de formación para

³ CONPES: Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia.

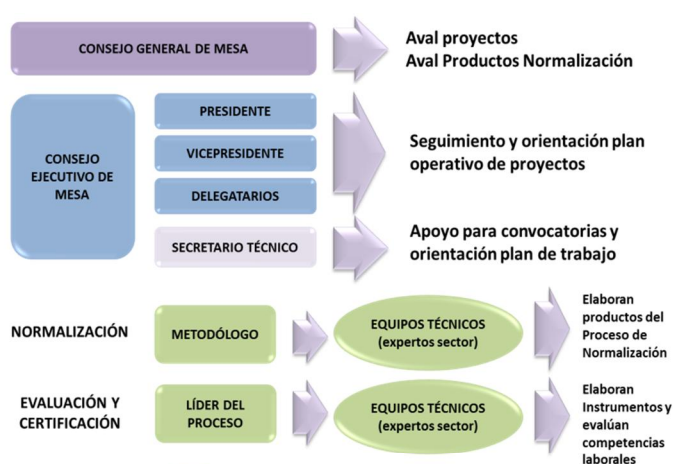
el trabajo y proponer las políticas para la ejecución de los procesos de Normalización, y Evaluación y Certificación, reconocimiento y articulación de programas de formación que de él se derivan para el desarrollo del talento humano, su empleabilidad y el aprendizaje permanente". El sistema de certificación de la competencia laboral opera a través de Organismos Certificadores los cuales deben poseer competencia técnica, estructura organizacional y personal competente para realizar los procesos de certificación. Ellos pueden ser personas jurídicas públicas o privadas, y tienen como funciones promover la certificación de las personas en funciones productivas frente a normas de competencia laboral, operar el proceso de evaluación, reconocer a los evaluadores y a los auditores, certificar al trabajador competente y orientar al trabajador todavía no competente, en el desarrollo y adquisición de la habilidad y destrezas faltantes.

El SENA cuenta con las mesas sectoriales que son instancias de concertación donde se proponen políticas de formación y cualificación del recurso humano, con el objetivo de contribuir a la estrategia desarrollo de competencias para la productividad, el empleo y el desarrollo sostenible. Las mesas son organizadas, convocadas y gestionadas desde el SENA, tienen una cobertura nacional, son de carácter sectorial y su implementación ha logrado alcanzar credibilidad tanto en el sector público como el privado. Este mecanismo de concertación permite el acceso al conocimiento del sector productivo y sus procesos realizando la gestión por competencias a partir de las necesidades del recurso humano.

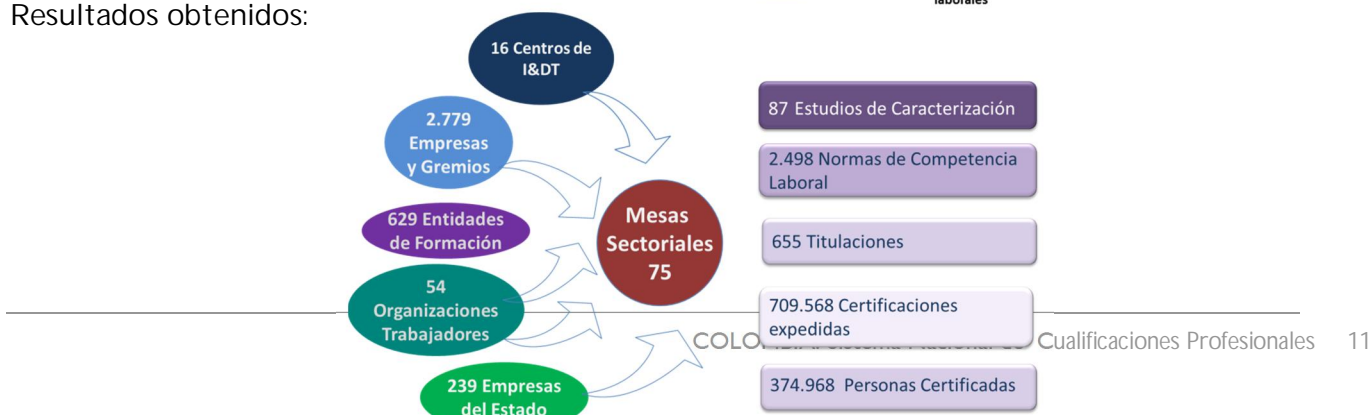
La gestión por competencias que realiza el SENA se centra en los siguientes procesos:

- la normalización
- la evaluación y certificación de competencias
- formación por competencias laborales
- gestión del talento humano por competencias

A continuación se detalla la estructura y los procesos de las mesas sectoriales:



Resultados obtenidos:



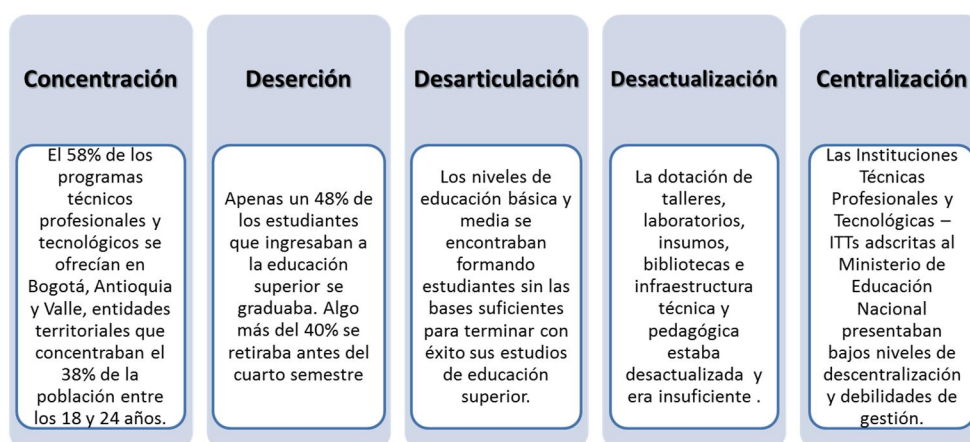
Desde SENA se desarrollan también experiencias sectoriales de reconocimiento de competencias obtenidos fuera del sistema formativo.

3.4.2.- Organismos responsables de la Educación Técnico-Profesional en Colombia

La oferta para ETP del Ministerio de Educación

- o Formación para el trabajo (similar al nivel FP, no hay requisitos de escolaridad para el ingreso)
- o Formación técnica profesional y Formación tecnológica, ambas de nivel superior ya que en el país no existe oferta de nivel medio para ETP. (dependiente del Ministerio de Educación)

En el marco del CONPES 3360 de 2005, se formula el Proyecto de fortalecimiento de la Educación Superior, desde el cual se atienden cinco aspectos críticos de la educación Técnica Profesional y tecnológica:



El objetivo del programa es *Fortalecer la educación técnica profesional y tecnológica mediante el mejoramiento de la cobertura, calidad y pertinencia de este tipo de formación, acorde con las necesidades del sector productivo, el desarrollo nacional y regional.*

La oferta del Ministerio de Trabajo

La oferta del Ministerio de Trabajo de Colombia es la que corresponde al Servicio Nacional de Aprendizaje. Como se mencionó anteriormente, el SENA tiene personería jurídica, patrimonio propio e independiente y autonomía administrativa, enmarcado en la órbita del Ministerio de Trabajo. Cuenta con financiamiento propio, derivado de los aportes parafiscales de los empresarios, y tiene una oferta regular para técnicos,

tecnólogos y trabajadores especializados⁴. Con la reciente reestructuración del Ministerio de Trabajo - creación de dos direcciones nacionales- se está trabajando en la redefinición de incumbencias de la entidad (el tema será desarrollado en un siguiente apartado del informe).

El Sistema de Aseguramiento de la Calidad

✓ Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior –SACES-.

El Decreto 2230 de 2003 crea la Comisión Nacional Intersectorial de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, CONACES, integrada por el Ministro de Educación Nacional, el Director del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES, y el Director de Ciencias. Tendrá como funciones “la coordinación y orientación del aseguramiento de la calidad de la educación superior, la evaluación del cumplimiento de los requisitos para la creación de instituciones de educación superior, su transformación y redefinición, sus programas académicos y demás funciones que le sean asignadas por el Gobierno Nacional. Lo anterior sin perjuicio del ejercicio de las funciones propias de cada uno de sus miembros”⁵.

✓ Sistema de Calidad de la Formación para el Trabajo –SCAFT-.

El Decreto 2020 de 2006 organizó el sistema. Luego de definir cada uno de los componentes conceptuales y operativos define el SCAFT como: “el conjunto de mecanismos de promoción y aseguramiento de la calidad, orientados a certificar que la oferta de formación para el trabajo cuenta con los medios y la capacidad para ejecutar procesos formativos que respondan a los requerimientos del sector productivo y reúnen las condiciones para producir buenos resultados”.

El mencionado Decreto afirma que (...) “SCAFT será reconocido como unidad sectorial de normalización de la formación para el trabajo, en el marco del sistema de Normalización, Certificación y Metrología, por el Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. El SCAFT está conformado por las siguientes instancias: la Comisión de Calidad de la Formación para el Trabajo, CCAFT; los comités sectoriales; los organismos de tercera parte; los programas e instituciones oferentes de formación para el trabajo, tanto públicas como privadas.”

La Certificación de Calidad de formación para el trabajo, estará dirigido a los programas y las instituciones oferentes de formación para el trabajo, con el objeto de obtener un reconocimiento público de su calidad. Es de carácter voluntario y está a cargo de organismos de tercera parte, especializados y reconocidos públicamente que actúan de acuerdo con criterios estándares, procesos e instrumentos establecidos específicamente por la CCAFT y las disposiciones de este decreto. Es de carácter temporal y debe ser renovada periódicamente, conforme con los reglamentos que expida este organismo, sin perjuicio de las autorizaciones y certificaciones requeridas por las disposiciones vigentes.

⁴ A partir 2003, implementó el aprendizaje virtual y, en 2004, se lanzó el programa SENA 24 horas, que incrementa la cobertura de formación profesional y la utilización de los Centros de Formación. Los ambientes virtuales de aprendizaje constituyen uno de los pilares estratégicos que le permitieron al SENA crecer 263% en los últimos cuatro años.

⁵ <http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-article-235039.html>

- ✓ SENA. Programa de aseguramiento de calidad. Dirigido a sus centros.

En función del análisis del cuestionario, las entrevistas y una lectura de los materiales recibidos, es posible afirmar que en Colombia existen lineamientos de política en la temática, los cuales tienen interacción mutua. Se verifica una serie de avances consolidados tendientes a construir condiciones de viabilidad político técnica para la implementación de sistemas de cualificaciones.

IV. SITUACIÓN ACTUAL DEL SNCP EN COLOMBIA

La situación respecto del SNCP considerando los sistemas específicos, es la siguiente:

- ✓ Sistema de cualificaciones:
 - Cuenta con dos tipos de clasificaciones (ambas vigentes): *Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones* (CIUO-88 A.C.) y la *Clasificación Nacional de Ocupaciones* (utilizada por SENA). Ambas tienen un fin concreto en materia de generación de estadísticas en el país. Existen inicios de acciones para la elaboración del Sistema Nacional de Cualificaciones. Este incluirá el diseño e implementación de Marco Nacional de Cualificaciones.
 - Reconocimiento: funcionamiento de Colombia Certifica, en el ámbito de SENA.
- ✓ Sistemas formativos:
 - Educación: cuenta con los siguientes ofertas:
 - Formación para el trabajo. (similar al nivel FP, no hay requisitos de escolaridad para el ingreso)
 - Formación técnica profesional y Formación tecnológica, ambas de nivel superior, ya que en el país no existe oferta de nivel medio para ETP.
 - SENA: trabaja por competencias desarrollando los perfiles mediante las mesas sectoriales (estrategia desarrollada desde hace más de diez años, mediante una asistencia técnica con el Reino Unido, similar a los 'skill councils' y utilización de DACUM). Los centros desarrollan un modelo de gestión dinámico, con alta presencia del ámbito socio-productivo e incorporación del aprendizaje por proyectos, entre otras notas.
- ✓ Sistemas de información:
 - Desde el Ministerio de Trabajo se afirma que existen, pero no cumplen los resultados esperados (participan del proyecto de sistemas de información).
 - Desde el Ministerio de Educación se han desarrollado:
 - Sistema de prevención para la educación superior
 - Observatorio laboral para la educación superior

4.1.- Sistema de Cualificaciones Profesionales: catalogo de ocupaciones, cualificaciones y sistema de evaluación y reconocimientos de competencias

El proceso iniciado en el país presenta importantes avances respecto de la construcción de un andamiaje conceptual en materia de formación por competencias, aseguramiento de la calidad, articulación y pertinencia de los sistemas de educación y de formación para el trabajo, a saber⁶:

- El fomento de una educación por competencias básicas y ciudadanas desde el preescolar hasta la educación superior y del desarrollo gradual de competencias laborales, generales y específicas, desde la educación media
- El desarrollo y operacionalización de una política de fortalecimiento de la educación técnica y tecnológica, la cual se convirtió en eje articulador de: i) una propuesta de articulación vertical de los niveles educativos desde la educación media hasta la educación superior; ii) el desarrollo de un esquema de progresión a partir de una formación por ciclos propedéuticos; iii) el fomento de una educación pertinente mediante un esquema de incentivos a la conformación de alianzas entre los sectores educativo, productivo y gubernamental
- La creación de Centros Regionales de Educación Superior, los cuales no solo han dado respuesta a una política de desconcentración de la oferta para ofrecer oportunidades a poblaciones tradicionalmente excluidas de la posibilidad de acceder este nivel educativo, sino que además se han convertido en centros de canalización y materialización de la articulación y el fortalecimiento de la educación técnica y tecnológica.
- Creación y desarrollo de esquemas de incentivos a la articulación y a la implementación de la política de fortalecimiento de la educación técnica y tecnológica: Fondo Concursable, Fondo FEM y mecanismos alternativos de crédito con el Icetex.
- La creación y puesta en marcha Sistema Nacional de Acreditación de programas e instituciones de educación superior que incluye tanto el registro calificado de todos los programas (cumplimiento de las condiciones mínimas de calidad) y la acreditación de alta calidad de programas e instituciones.
- La creación y puesta en marcha del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo con desarrollos y avances importantes en materia de normalización y certificación de competencias laborales y, de formación para el trabajo con una propuesta curricular flexible, basada en el desarrollo de competencias, con esquemas de modularización o desarrollo de unidades que permiten a los estudiantes la elección de rutas de aprendizaje.
- La organización y puesta en marcha del Sistema de Calidad de la Formación para el Trabajo – SCAFT, con un esquema de certificación de calidad de programas e instituciones. Además la expedición de la reglamentación de la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del

⁶ Ministerio de Educación Nacional – BID (2010) Bases para la construcción de un marco nacional de cualificaciones. Colombia.

Servicio Educativo para el Trabajo y el Desarrollo Humano (antes denominado educación no formal).

- o La formalización de: i) una política de Competitividad y Productividad, con una propuesta de 15 planes de acción a ser desarrollados en el marco del Sistema Nacional de Competitividad, siendo uno de ellos, Educación y competencias laborales; ii) la expedición de la Ley para el fortalecimiento del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación, y de la política con seis estrategias para elevar la capacidad del país para generar y usar conocimiento científico y tecnológico, siendo una de ellas, fortalecer el recurso humano para la investigación y la innovación a través del proyecto orientado a aumentar el número de doctores en el país.
- o La reorganización del marco institucional existente del Sistema Nacional de Normalización, Certificación y Metrología (SNNCM), el cual cambia de nombre a Subsistema Nacional de Calidad, dependiente del Sistema Nacional de Competitividad. Lo anterior junto con la formulación de estrategias para el fortalecimiento de las actividades de expedición de reglamentos técnicos, normalización, acreditación, designación, evaluación de la conformidad y metrología. Con ello se busca obtener el reconocimiento internacional del Subsistema Nacional de la Calidad.
- o Todo lo anterior confluyó y se integró en una propuesta de política de fortalecimiento del Sistema de Formación de Capital Humano –SFCH y para el desarrollo de la Estrategia Nacional de Gestión del Recurso Humano –EGRH- en Colombia.
- o El desarrollo de sistemas de información (SNIES, SPADIES, OLE, SOFIA Plus, sistemas de información del mercado de trabajo)

A continuación se desarrollan los elementos citados en la enumeración anterior, que consideramos son antecedentes que permitirán organizar el sistema nacional de cualificaciones profesionales.

Sistema de Formación de Capital Humano –SFCH

A partir de la aprobación del Conpes (CONPES 3582), quedan establecidas las directrices generales para la puesta en marcha de la *Estrategia Nacional para la Gestión del Recurso Humano en Colombia*, que suma los esfuerzos del sector educativo, los empresarios, el gobierno y la sociedad en general. Desarrollar la capacidad del Estado para diseñar, regular e implementar acciones que permitan ejecutar la Estrategia de Gestión del Recurso Humano en Colombia es una tarea que se asumió conjuntamente entre el Ministerio de Educación, el Ministerio del Trabajo, el Departamento Nacional de Planeación (DNP), el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), el DANE, Colciencias, y en la cual se pretende involucrar más activamente al sector productivo y a las instituciones de educación superior. Se propone como lineamiento de política reducir los costos de oportunidad de educarse, extender los rendimientos de la acumulación de capital humano hacia toda la población y formar ciudadanos autónomos, conscientes y críticos. Personas caracterizadas por una elevada capacidad de aprendizaje, de liderazgo y disciplina laboral que soporten aumentos en la productividad y mejoramiento en los estándares de desarrollo económico.

Acorde con esto, se busca sustentar las propuestas de mediano y largo plazo planteadas en la Política Nacional de Competitividad y Productividad (CONPES 3527 – aprobado junio 2008), cuyo propósi-

to es articular una gran variedad de políticas gubernamentales dentro del marco común del mejoramiento de estándares de productividad para el aparato económico colombiano. Dentro de los planes de acción propuestos por la política de competitividad y productividad que tienen relación directa con esta política de fortalecimiento del SFCH, se encuentran;

- o “Salto en la productividad y empleo” orientado a fortalecer todas las empresas en términos de productividad y de generación de empleos de calidad, puntualmente se asocian acciones encaminadas a fomentar la innovación y la actualización tecnológica.
- o “Ciencia, Tecnología e Innovación”, se reconoce este componente como el fundamento transversal de la transformación productiva. El plan de acción enuncia los ejes estratégicos que serían desarrollados posteriormente por la política de fomento a la investigación y la innovación.
- o “Educación y competencias laborales” establece una serie de productos y actividades encaminadas a fortalecer la formación de capital humano, a través de los siguientes componentes:
 - i) *Competencias laborales*, este componente propone el establecimiento de un nuevo modelo de Formación Profesional en el país, coherente con los actuales requerimientos de transformación y modernización del aparato productivo colombiano y con los retos que impone la sociedad del conocimiento;
 - ii) *Articulación del sistema educativo y formación a lo largo de la vida*, este componente busca lograr que el SFCH ofrezca formación por competencias facilitando un aprendizaje permanente fundamentado en los principios de acceso, calidad y pertinencia; propone el diseño y aplicación de un Marco Nacional de Cualificaciones que facilite el aprendizaje permanente.
 - iii) *Fortalecimiento de la educación técnica y tecnológica*, busca fomentar la oferta y el acceso a programas de calidad y pertinentes con el propósito de aumentar la oferta de técnicos y tecnólogos que puedan desempeñarse en los cargos para técnicos de mando medio, técnicos especializados y trabajadores calificados de la pirámide ocupacional que hoy están vacantes u ocupados por personal poco calificado o sobrecalificado.
 - iv) *Educación, aprendizaje y mercado laboral*, en este componente se plantea fortalecer los sistemas de información con los que cuenta el país, Observatorio laboral para la educación, Servicio Público de Empleo y Observatorio Laboral y Ocupacional Colombiano, como instrumentos estratégicos de las políticas de gobierno en materia de intermediación laboral, empleo, educación y formación para el trabajo y como fuentes de información para orientar los procesos de toma de decisión de estudiantes, sus hogares y del sector productivo.

La Estrategia, que está encaminada a promover la movilidad, el acceso y la acumulación de conocimientos en la población colombiana con énfasis en procesos de formación, busca garantizar el desarrollo personal y laboral de los egresados. Dicho plan, contempla acciones para fortalecer la calidad y pertinencia del sistema de formación, de forma que éste puede anticiparse y responder efectivamente a las necesidades productivas y sociales del país y consolidar de este modo el sistema de aseguramiento de la calidad en todo el sistema de formación.

En esta tarea conjunta el Estado colombiano profundiza en el conocimiento del mercado de trabajo, para conocer con mayor detalle la dinámica de su recurso humano y establecer las necesidades en el corto, me-

diano y largo plazo en términos de niveles de formación y áreas de especialización, así como de cualificaciones que se requieren para el desarrollo de las diversas actividades.

En este sentido, los objetivos principales de la política serán:

- Fortalecer la pertinencia del Sistema de Fortalecimiento del Capital Humano (SFCH), definiendo los arreglos institucionales que permitan mejorar los procesos de interacción de este Sistema con el sector productivo, y creando mecanismos que permitan conocer con efectividad cuáles son las necesidades presentes y futuras de formación del país.
- Diseñar e implementar herramientas que permitan el reconocimiento y certificación de las competencias, habilidades y conocimientos del capital humano con el fin de dar al sector productivo las señales que necesita para definir sus necesidades ocupacionales, se potencien la articulación al interior de todo el sector de formación, a favor de una política de valoración de conocimientos, aprendizajes y experiencias que fomenten la acumulación de capital humano en la población colombiana. Además, sentar las bases para establecer una política de aprendizaje permanente en la población.
- Fortalecer los Sistemas de Calidad del sector de formación (Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior -SACES-, Sistema de Calidad de la Educación Básica y Media y Sistema de Calidad de la Formación para el Trabajo -SCAFT-) y promover la articulación de los mismos con el fin de consolidar un Sistema de Calidad de la Formación de Capital Humano.

Todos los actores entrevistados mencionan la necesidad del diseño e implementación de un Marco Nacional Cualificaciones (MNC) que tenga una triple finalidad: primero, contribuir a coordinar de forma eficiente a los actores del SFCH; segundo, crear espacios de convergencia entre la educación, la formación para el trabajo y el desarrollo humano y las demandas del sector productivo, a través del apoyo de los procesos de gestión del recurso humano por competencias por parte de las empresas. Finalmente, facilitar que las competencias adquiridas directamente en el lugar de trabajo (on-the-job-training) o en el sistema de formación permanente permitan a los trabajadores una mayor movilidad laboral, así como una mayor capacidad para migrar hacia nuevas ocupaciones.

Por otro lado, y como condición esencial para el logro de una mayor pertinencia de los procesos de formación de capital humano en el país, se requiere un sistema de información de necesidades de formación del recurso humano que permita anticipar los problemas de ajuste de oferta y demanda laborales y generar información sobre tendencias ocupacionales, regionales y sectoriales, en el corto, mediano y largo plazo, suministrando información a partir de la cual tanto las entidades públicas como privadas puedan estructurar sus ofertas de educación, capacitación, entrenamiento y reentrenamiento.

Muchos de estos propósitos, están dirigidos a la evolución del sistema educativo hacia una mayor interacción entre los diferentes niveles de educación postsecundaria –media, técnica, tecnológica, universitaria, formación para el trabajo y el desarrollo humano– para avanzar hacia una mayor valoración social y hacia el desarrollo de las competencias requeridas en el mundo actual; buscando explotar al máximo el potencial de un modelo de enseñanza basado en competencias que confiera mayor versatilidad, capacidad de aprender y capacidad de adaptación a las personas como elemento fundamental para constituir un sector productivo colombiano capaz de generar mayor valor agregado.⁷

⁷ Consejo Nacional de Política Económica y Social. República de Colombia. Departamento Nacional de Planeación. Documento del COMPE 3674. Cap.: Lineamientos de política..

4.2.- Sistema de Formación y Educación Técnica profesional (reglado y no reglado)

Oferta de Educación Tecnológica en Colombia (dependiente del Ministerio de Educación)

El Ministerio de Educación Nacional de Colombia, cuenta con dos áreas vinculadas a la educación técnica y formación profesional: Educación Superior y Formación para el trabajo.⁸

EDUCACIÓN SUPERIOR: se imparte en dos niveles: pregrado y posgrado.

El nivel de pregrado tiene, a su vez, tres niveles de formación:

- Nivel Técnico Profesional (relativo a programas Técnicos Profesionales).
- Nivel Tecnológico (relativo a programas tecnológicos).
- Nivel Profesional (relativo a programas profesionales universitarios).

La educación de posgrado comprende los siguientes niveles:

- Especializaciones (relativas a programas de Especialización Técnica Profesional, Especialización Tecnológica y Especializaciones Profesionales).
- Maestrías.
- Doctorados.

Pueden acceder a los programas formales de pregrado quienes acrediten el título de bachiller y el Examen de Estado, que es la prueba oficial obligatoria que presentan quienes egresan de la educación media y aspiran a continuar estudios de educación superior.

Es posible encontrar cuatro tipos de instituciones que ofrecen Educación Superior formal, que suman un total de 235 instituciones, a saber:

1. Instituciones técnicas profesionales: Ofrecen programas de pregrado de nivel Técnico Profesional y especializaciones en campos técnicos.
2. Institutos tecnológicos: Ofrecen programas de pregrado en los niveles Técnico Profesional y Tecnológico y especializaciones en los campos de la técnica y la tecnología.
3. Instituciones universitarias o escuelas tecnológicas: Ofrecen programas de pregrado en los tres niveles y en postgrado, especializaciones y maestrías.
4. Universidades: Ofrecen programas de pregrado en los tres niveles y todas las modalidades de postgrado (especialización, maestría y doctorado).

⁸ Fuente: Ministerio de Educación Nacional. República de Colombia.

Principales instituciones de Educación Superior

Carácter Académico	Oficial	Privada	Total
Institución Técnica Profesional	5	22	27
Institución Tecnológica	8	28	36
Institución Universitaria / Escuela Tecnológica	25	68	93
Universidad	32	47	79
Total	70	165	235

Fuente: Ministerio de Educación Nacional. República de Colombia

Respecto a la oferta de programas de nivel técnico profesional y tecnológico, existen:

- Más de 1.400 programas técnicos profesionales
- Más de 2.500 programas tecnológicos
- Más del 70% de los programas pertenecen a las áreas de las ciencias administrativas y económicas, y de ingeniería y arquitectura

Modalidades de financiamiento de Oferta y demanda de la Educación superior en Colombia:

Financiamiento de la oferta educativa: Los presupuestos de las universidades nacionales, departamentales y municipales estarán constituidos por:

- Aportes del Presupuesto Nacional para funcionamiento e inversión, por los aportes de los entes territoriales
- Recursos y rentas propias de cada institución.
- Las universidades estatales u oficiales recibirán anualmente aportes de los presupuestos nacional y de las entidades territoriales, que signifiquen siempre un incremento en pesos constantes, actualizado anualmente de acuerdo al crecimiento de la inflación.

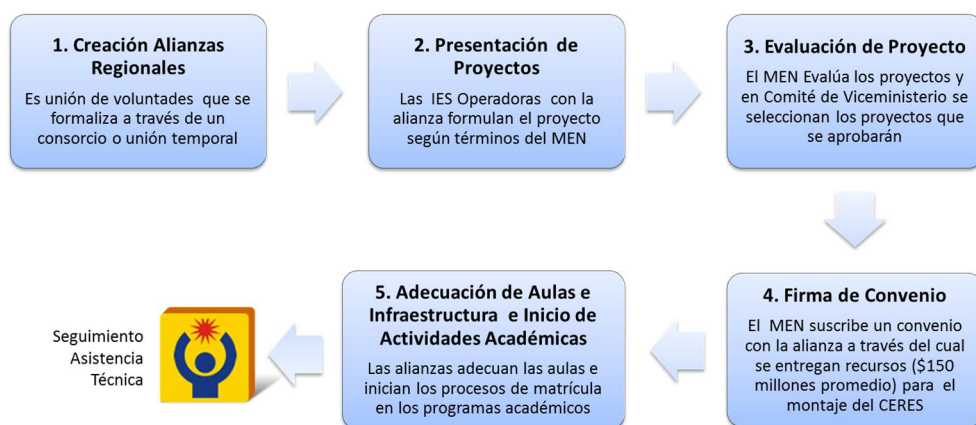
Financiamiento de la demanda educativa:

- Recursos para garantizar el ingreso de los egresados de la educación media y la permanencia de los estudiantes en la educación superior.
- Las dos estrategias fundamentales de este proyecto son el crédito educativo ofrecido por el ICE-TEX en sus diferentes modalidades y el otorgamiento de subsidios de sostenimiento para la permanencia de los estudiantes en el sistema

Fomento de la ampliación de la cobertura en Educación Superior

I. Programa Centros Regionales de Educación Superior (CERES)

El Programa Centros Regionales de Educación Superior - CERES - es una estrategia que busca desconcentrar la oferta educativa y ampliar su cobertura. Este nuevo modelo parte del diálogo regional, se centra en la oferta de programas de educación superior pertinentes a la comunidad y acordes con la vocación productiva de la zona.



Aliados estratégicos:



II. Inclusión en educación Superior (2006-2010)

Tiene como objetivo promover la inclusión de los grupos con mayor vulnerabilidad en la educación superior (población diversa).



Aporte a la Política: Adecuación y flexibilización de la oferta en educación superior considerando las necesidades particulares de la población más vulnerable en el país, para lograr su acceso, permanencia y graduación en los niveles de educación superior.

FORMACIÓN PARA EL TRABAJO⁹.

La educación para el trabajo y el desarrollo humano hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5° de la *Ley 115 de 1994*. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional.

Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

Son objetivos de la educación para el trabajo y el desarrollo humano:

1. Promover la formación en la práctica del trabajo mediante el desarrollo de conocimientos técnicos y habilidades, así como la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional y ocupacional, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria para el desarrollo de competencias laborales específicas.
2. Contribuir al proceso de formación integral y permanente de las personas complementando, actualizando y formando en aspectos académicos o laborales, mediante la oferta de programas flexibles y coherentes con las necesidades y expectativas de la persona, la sociedad, las demandas del mercado laboral, del sector productivo y las características de la cultura y el entorno.

Programas de formación (laboral y académica)

Los programas de formación laboral tienen por objeto preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que permitan ejercer una actividad productiva

⁹ Fuente: Ministerio de Educación Nacional. República de Colombia.

en forma individual o colectiva, como emprendedor independiente o dependiente. Para ser registrado el programa debe tener una duración mínima de seiscientos (600) horas. Al menos el cincuenta por ciento (50%) de la duración del programa debe corresponder a formación práctica, tanto para programas en la metodología presencial como a distancia.

La oferta impartida desde el Ministerio de Trabajo. SENA

La oferta formativa que imparte el SENA es la formación profesional integral. Se caracteriza por una organización curricular modular; procesos de aprendizaje teórico-prácticos; pedagogías que integran conocimientos científicos, tecnológicos y técnicos, con elementos conceptuales de comprensión del ámbito social y ambiental; y, un diseño basado en competencias.

El SENA está presente en todas las regiones del país y dispone de una amplia infraestructura de talleres y laboratorios para atender a empresas de todos los niveles tecnológicos. En los Consejos Directivos y en los Comités Técnicos de sus Centros de Formación participan los empresarios y los gremios productivos. Indaga permanentemente las tendencias del mercado laboral a través de 25 Centros de Servicio Público de Empleo y renueva su oferta de formación en consulta directa con el sector productivo. Esta infraestructura, los programas que desarrolla con base en ella y la información que difunde constituyen un factor de impulso a la productividad y a la competitividad.

Entre los servicios que presta el SENA se destacan los siguientes programas: Cadena de formación; Empleabilidad; Emprendimiento innovador; Formación especializada y actualización tecnológica del recurso humano; Innovación y desarrollo tecnológico productivo; Integración con la educación media; Internacionalización; Reconocimiento de cursos y programas; Redes de entidades de formación para el trabajo; Unidades de investigación aplicada en las empresas.

El proceso de la formación comprende las fases de: identificación de necesidades, diseño curricular, gestión y desarrollo, así como el seguimiento y la evaluación de procesos y resultados. Las necesidades de formación profesional se identifican a través de distintos mecanismos, entre otros, las Mesas Sectoriales (se desarrollan en el siguiente punto), las Redes Tecnológicas y los estudios y análisis sectoriales del mercado laboral que realiza el SENA.

Las redes tecnológicas son redes de centros de formación o de especialidades. Constituyen un instrumento operativo y de gestión de la formación profesional y las organiza de acuerdo con los subsectores económicos existentes. Los centros de formación responsables de la ejecución y mantenimiento de los programas de formación, agrupados por áreas transversales o por grupos de especialidades afines, conforman las redes de centros, las cuales tienen como propósitos: liderar el desarrollo tecnológico, proponer e incorporar programas de formación, integrar esfuerzos y compartir recursos técnicos e información, para desarrollar proyectos comunes entre quienes hacen parte de la red.

Para el diseño curricular de los programas se parte de: la Clasificación Nacional de Ocupaciones, las normas de competencia laboral, el plan de diseño curricular por redes, el catálogo de programas de formación y otros programas de formación existentes. Estos insumos son interpretados y cualificados a la luz del ámbito pedagógico, a través de diversas metodologías, con el objetivo de desarrollar los procesos de aprendizaje. Los programas de formación se elaboran de acuerdo con el siguiente proceso: organización de la es-

estructura curricular, contextualización de tal estructura, planeación de los procesos de aprendizaje y determinación del perfil del docente.¹⁰

Dentro de la oferta de SENA, remarcamos el programa de integración del SENA con la educación media, como indicio de organización de trayectos formativos, tendientes al cumplimiento de propuestas enmarcadas en “aprendizaje a lo largo de la vida”. Consistente en vincular al mundo productivo a los jóvenes desde el grado 9º, busca iniciar desde temprana edad el proceso de formación y desarrollo de competencias laborales. En este programa, el SENA transfiere el enfoque de formación por competencias y el aprendizaje por proyectos a las instituciones educativas públicas y privadas en los grados 9º, 10º y 11º, también apoya el proceso con la actualización técnica y pedagógica de los docentes de la institución y la asesoría y acompañamiento en la orientación de los programas de formación. Existen 78 convenios suscritos entre el SENA y las Secretarías de educación y 451 programas del SENA integrados con instituciones educativas a diciembre de 2008 y durante esta vigencia, se encontraban en el programa 263.127 estudiantes de las instituciones educativas. La oferta de SENA es totalmente gratuita. Los centros de SENA presentan un modelo de gestión innovador, centrado en proyectos, con diálogo con el entorno y las relaciones institucionales (ámbito empresarial y sectores sociales); incorporación de los insumos de las mesas sectoriales, sistemas de información y programas de aseguramiento de calidad.

Además de la vasta experiencia del SENA en el nivel macro se destaca el desarrollo micro. El modelo de gestión de los centros de SENA es innovador, centrado en un desarrollo institucional a nivel local reconocido por todos los actores entrevistados.

4.3.- Sistema de Información y Orientación Laboral y Profesional

En el país se verifica un desarrollo de sistemas de información: SNIES, SPADIES, OLE, SOFIA Plus, sistemas de información del mercado de trabajo¹¹. A continuación se presenta una síntesis:

Sistema Nacional de Información de la Educación Superior – Ministerio de Educación.

Es la fuente oficial de información de la educación superior que consolida y suministra datos, estadísticas e indicadores relevantes del sector, permitiendo a sus usuarios tomar decisiones que alcancen sus expectativas. El objetivo de este sistema de información es mantener y divulgar información confiable, oportuna y relevante de las instituciones y de los programas de educación superior aprobados por el Ministerio de Educación Nacional. El Sistema está compuesto por tres subsistemas:

- SNIES: Sistema Nacional de Información de la Educación Superior
www.mineducacion.gov.co/snies

¹⁰ Ministerio de Educación Nacional-BID. (2010) op. cit.

¹¹ El país se encuentra trabajando en el proyecto de sistemas de información.

El SINIES brinda información institucional, poblacional, financiera, internacional, de extensión y bienestar e investigación. Los usuarios más frecuentes del sistema son: estudiantes de últimos grado de educación media y padres de familia, orientadores profesionales, directivos y docentes de la educación superior, gremios y empleadores, investigadores, ONG y entidades gubernamentales.

Socios: IES, Colciencias, Icetex, Icfes

- **SPADIES:** Sistema para la prevención de la deserción

www.mineducacion.gov.co/spadies

El SPADIES brinda información sobre:

- Seguimiento estadístico a los niveles de deserción y graduación (por institución, programa, tipo de institución, origen, región, áreas del conocimiento, etc.)
- Seguimiento a las condiciones de ingreso de los estudiantes y estimación del riesgo de deserción.
- Monitoreo de los factores determinantes de la deserción.
- Evaluación y medición del impacto de los programas antideserción.

Los principales destinatarios de la información son

- Instituciones de Educación Superior
- Sistema de Aseguramiento de la Calidad: CONACES-CNA
- Investigadores
- ICETEX
- Estudiantes de educación media y padres de familia y orientadores profesionales

Estrategias de fomento a la permanencia en la Educación Superior:



- OLE: Observatorio Laboral para la Educación

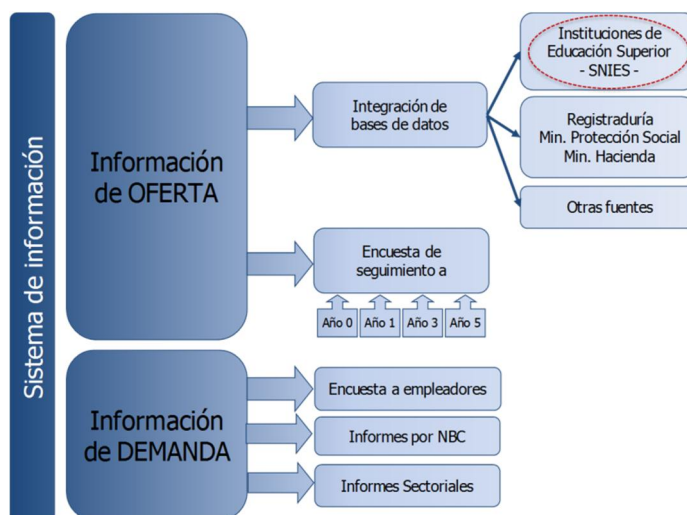
www.graduadoscolombia.edu.co

El OLE es un sistema de Información que brinda herramientas para analizar la pertinencia de la educación a partir del seguimiento a los graduados y su empleabilidad en el mercado laboral. Su objetivo principal es promover que la oferta de programas de educación superior forme un capital humano más capacitado, acorde con las vocaciones económicas de las regiones y los requerimientos de la sociedad.

Los principales usuarios del OLE son:

- Estudiantes de educación media y padres de familia
- Orientadores profesionales
- Instituciones de Educación Superior
- Empresarios y empleadores
- Investigadores
- Organizaciones no gubernamentales y gubernamentales
- Comunidad en general

Fuentes de información y estructura:



Dentro del Programa de *Fomento a la ampliación de la cobertura de la Educación Superior* implementada por el Ministerio de Educación, se desarrolla el proyecto *¿Buscando carrera?* Se trata de una estrategia que articula esfuerzos, recursos y acciones del MEN y otras entidades públicas y privadas a nivel nacional y regional para fomentar la ampliación de cobertura de la educación superior a través de sus componentes comunicativos, de orientación e información.

Objetivos:

- Proporcionar a los jóvenes amplia información sobre opciones de formación en Educación Superior pertinentes a la economía regional, formas de financiación y herramientas para analizar la inserción en el campo laboral.
- Identificar y fortalecer estrategias regionales para el desarrollo de procesos de Orientación vocacional/ocupacional, para el promover el acceso a la educación superior.

Aporte a la Política:

Es una importante herramienta de acompañamiento y promoción de los proyectos de regionalización y las estrategias que adelanta el MEN para desconcentrar la oferta de Educación Superior. La introducción de las TIC y el trabajo a través del portal Colombia Aprende son claves al momento de acercarse a los jóvenes y acompañarlos en la toma de decisiones.

Más Información Sobre el Proyecto: www.colombiaaprende.edu.co/buscandocarrera

SENA. Sistema Optimizado para la Formación Integral y el Aprendizaje Activo (SOFIA Plus).

Se trata de una herramienta tecnológica diseñada por el SENA y que comenzó a implementarse en 2010 para mejorar la eficiencia en los procesos de registro y matrícula y optimizar, entre otros, los procesos de

diseño curricular, planeación de la formación, gestión de ambientes de aprendizaje y certificación. Dentro de los usuarios internos del SOFIA se encuentran los instructores (hoy, tutores), coordinadores, directivos y los grupos de diseño y desarrollo curricular. Los usuarios externos son los aspirantes (quienes se inscriben a un programa), los aprendices (quienes se matriculan efectivamente) y las empresas.

El Sistema pretende apoyar la pertinencia y calidad de la formación ofrecida por el SENA a través de la formación por competencias y el aprendizaje por proyectos. A través de él, los aprendices pueden definir sus rutas de aprendizaje a partir de la selección de proyectos que pueden conducir a su certificación parcial o a la certificación completa de la titulación. Para este efecto, existe un Banco de Proyectos que facilita no solo el diseño curricular, sino también la construcción de dichas rutas de aprendizaje. Tanto el aprendiz como las empresas pueden consultar en línea las certificaciones y competencias adquiridas. En el proceso de ejecución de la formación los aprendices pueden igualmente realizar la certificación de sus competencias previas, lo cual, en conjunto la formación por proyectos le da al sistema un grado completo de flexibilidad que pretende romper con los conceptos tradicionales de grupos, clases, etc. A medida que el aprendiz avanza en su proceso de formación puede verificar sus competencias en cada una de las cinco líneas tecnológicas que sustentaron el diseño del programa: *gestión de la información, diseño, producción y transformación, materiales y herramientas y cliente*.

V. DESAFÍOS ACTUALES DEL PAÍS EN RELACIÓN A SU SNCP

Desde la oferta de Formación técnica profesional y Formación tecnológica

En un estudio reciente, sobre viabilidad para la implementación de un marco nacional¹², se afirma que (...) *“la educación y por tanto las cualificaciones quizás tengan problemas relacionados con la pertinencia en el sentido social que económico debido a que en general el mercado laboral valora el haber alcanzado mayores niveles de educación. Las brechas que puedan existir entre los perfiles requeridos y las cualificaciones de las personas no necesariamente están relacionadas con una obsolescencia de las cualificaciones, sino quizás con la ausencia de unas competencias que permitan un mejor desempeño laboral.”*

En el párrafo anterior se señala la necesidad de transformación de la oferta curricular de las instituciones educativas. Este diagnóstico se verifica también en las entrevistas realizadas a los responsables del ámbito educativo, desde donde están abocados a impulsar este proceso. Los funcionarios entrevistados reconocieron además, la necesidad de adecuación de la oferta de educación tecnológica a los estándares internacionales, dado que los planes de estudio vigentes no cumplen con la carga horaria demanda para un título de nivel superior.

¹² Alzate Julio. (2012). Marco Nacional de Cualificaciones. Análisis preliminar para su diseño y conceptualización en Colombia: una aproximación a la identificación de problemas y necesidades específicas. Departamento Nacional de Planeación. CPS N° 2120410. Bogotá, Colombia.

En el mencionado estudio se detectan otros problemas, asociados a la movilidad (permeabilidad) en el sistema, elemento clave para la construcción de trayectos formativos enmarcados en el enfoque de aprendizaje para toda la vida.

Respecto al marco legal sostiene que (...) *“En apariencia la movilidad, y la calidad de las cualificaciones no son un problema de tipo legal, sino de tipo conceptual e instrumental. Lo primero se sostiene dado que los conceptos que anteceden la conformación del sistema dan lugar a una estructura institucional que se caracteriza por la desarticulación entre sus tipos de educación. Y lo segundo porque pese a que la ley no prohíbe ni desconoce procesos relacionados con la movilidad en el sistema ni con el seguimiento a estándares de calidad, los mecanismos para hacerlos efectivos son insuficientes y en ocasiones débiles.*

En las entrevistas también se verificó la identificación de este problema, dado que se registran varias experiencias de articulación, sobre todo en el marco de las alianzas estratégicas, pero que se viabilizan desde acuerdos entre las partes, quedando un vacío desde la construcción de políticas que garantice igualdad de oportunidades a todos los ciudadanos.

Desde la construcción de una nueva institucionalidad para el Ministerio de Trabajo

En marzo del presente año se han creado las Direcciones de Movilidad y Formación para el Trabajo y la Dirección de Generación y Protección al Empleo y Subsidio Familiar. Esta última tiene a su cargo el diseño y organización del sistema de información del mercado de trabajo, que articula con el SENA, que como se mencionó en el cuestionario y se ratificó en las entrevistas, debe atender a una mejora del servicio, dado que *“se evidencia una marcada deficiencia de información sobre la demanda del mercado de trabajo”*. Por ello participan en el proyecto de sistemas de información del programa Eurosociat.

La otra dirección asume la construcción de políticas para toda la oferta de formación para el trabajo y progresivamente ira asumiendo la definición de lineamientos estratégicos, de operación y seguimiento para la implementación de los procesos de certificación de las instituciones, normalización, evaluación de calidad, implementación de las mesas sectoriales, que hasta ahora eran desarrollados desde SENA. Esto implicará el diseño del Marco Nacional y Sistema Nacional de Cualificaciones.

Desde la articulación de los ministerios de educación y trabajo.

En el marco de las acciones establecidas en el CONPES 3674 de 2010 se ha acordado un proceso de fortalecimiento y creación de un sistema de cualificaciones mucho más integral, liderado por los Ministerios de Trabajo y Educación, con el acompañamiento y apoyo del Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, el Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación (Colciencias), el Departamento Nacional de Planeación y el SENA.

Asimismo, el CONPES 3674 de 2010 establece como una necesidad de alta prioridad para el país la definición de la estructura institucional del Sistema de Formación de Capital Humano con la cual se busca coordinar los esfuerzos de las distintas entidades del Estado relacionadas con la formulación y ejecución de las políticas de formación y utilización de recursos humanos en el país, para producir en forma oportuna la información y los análisis que se requieren para la toma de decisiones y para mejorar la transparencia y el

funcionamiento del mercado de trabajo y la identificación y anticipación de la demanda de recursos humanos de las actividades productivas.

Tanto en el cuestionario como en las entrevistas se mencionó la creación de la *Comisión Intersectorial para la Gestión de Recurso Humano* (CIGERH), la cual será el ente rector de la Estrategia Nacional para la Gestión del Recurso Humano en Colombia e integrará la información proveniente tanto del sector productivo como del sector de formación y a partir de su análisis, establecerá lineamientos de política que permitan orientar la oferta de recurso humano en el país. Esta Comisión está integrada por el Ministro del Trabajo, el Ministro de Educación Nacional, el Ministro de Comercio, Industria y Turismo, el Director del Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación (Colciencias), el Director del Departamento Nacional de Planeación y el Director del SENA. En el marco de esta comisión se han estructurado equipos técnicos de trabajo en subcomisiones los cuales trabajan en la estructuración del Sistema de Cualificaciones para Colombia, conformación del marco de cualificaciones, en la estructuración de sistemas de información acordes con el sistema de cualificaciones, y en el fomento en el sector de la oferta de formación basada en competencias. Así mismo, en estas subcomisiones se viene trabajando en el fortalecimiento de los sistemas de aseguramiento de la calidad para que respondan a la estructuración del Sistema de Cualificaciones. La CIGERH es liderada conjuntamente por el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Educación.

En las entrevistas se ratificó lo mencionado en el cuestionario respecto del estado del desarrollo del sistema.

- ✓ Se consolidó un equipo técnico de trabajo que tiene como funciones: a) realizar las investigaciones, propuestas metodológicas, normativas y demás actividades necesarias para la estructuración, fortalecimiento y adecuación del Sistema Nacional de Cualificaciones Colombiano y, b) dar soporte técnico a las discusiones que realice la Subcomisión de SNC mediante la elaboración de los informes, diagnósticos y análisis que se requieran para apoyar la argumentación y la toma de decisiones.
- ✓ Se contrató una consultoría que tendrá como objetivos apoyar y facilitar el diseño e implementación de la estructura del Sistema Nacional de Competencias Laborales de Colombia. De manera específica, a través del desarrollo de un Caso Piloto sectorial, debe: (i) generar, a partir del trabajo conjunto, los documentos que contengan una propuesta de los lineamientos rectores de los procesos de normalización, evaluación y certificación; (ii) conceptos y lineamientos para la formación basada en competencia, así como una experiencia de aplicación; (iii) con base en lo cual, apoyar el fortalecimiento de los mecanismos y procesos con que cuenta actualmente el país para el diseño y aplicación de cada uno de los subsistemas que conforman el Sistema de Competencia; (iv) elaborar y ejecutar una agenda interinstitucional para alinear el sistema de competencias entre todos los actores participantes y (v) apoyar la construcción de una propuesta de arreglo institucional del Sistema.

Además, la consultoría debe identificar las mejores prácticas que promuevan la vinculación y óptimas maneras de comunicación entre el sector productivo y el sector educativo. Específicamente, debe generar: i) un documento que sistematice las características relevantes de la oferta educativa; ii) un análisis comparativo de una muestra de los requerimientos de formación para los recursos humanos del sector económico participante; iii) recomendaciones para mejorar los esquemas de vinculación entre sector

educativo y sector productivo. Esta información facilitará, por una parte el diseño de la oferta educativa y por otra, la inserción al mercado laboral.¹³

Se va realizar la evaluación de las mesas sectoriales y los resultados de los productos que generan. Adicionalmente, se avanza en el trabajo de mapeo de tipo de cualificaciones a partir de un trabajo interinstitucional.

VI. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE TRABAJO EN EL MARCO DEL PROGRAMA EUROSOCIAL

6.1.- Conclusiones

En el presente informe se ha intentado dar cuenta de la situación del país respecto de la organización de un sistema nacional de cualificaciones. El análisis se ha centrado en los componentes básicos del mismo, a saber: sistema de cualificaciones, sistema formativo y sistema de información.

La situación del país respecto de los mencionados sistemas ha quedado plasmada en el punto 4 y en el siguiente ítem se han identificado los desafíos que, entendemos el país deberá encarar con miras a la implementación de un SNCP.

Se destaca que, el país se encuentra en un importante estado de avance respecto de la construcción de viabilidad para la implementación de un SNCP. Además, existe univocidad en la representación de los diferentes actores respecto de su implantación. En todos los casos se concordó con la necesidad de contar con un sistema integrado que permita realizar una ordenación de la oferta formativa con miras a su adecuación respecto a la pertinencia y calidad de la misma.

Finalmente, cabe destacar que se ratifica el compromiso con el programa Eurosocietal II, aunque aún no se ha nombrado formalmente a un representante, como enlace para articular el plan de trabajo en Colombia, se acordó seguir manteniendo contacto con ambos ministerios mediante Diana Cárdena, Directora de Movilidad y Formación para el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Víctor Venegas, Subdirector Desarrollo Sectorial, Viceministerio de Educación Superior del Ministerio de Educación. Es importante señalar que ambos ministros han sido confirmados por el presidente, luego de la crisis institucional en Colombia por la cual el gabinete completo debió presentar la renuncia.

6.2.- Acciones Eurosocietal: programa de trabajo preliminar

En este contexto, lo apoyos desde el programa Eurosocietal podrían ser, entre otros,

¹³ En el momento de realizar las acciones desde el programa, se sugiere tener en cuenta la mencionada consultoría.

- ✓ Apoyo para la elaboración del Catálogo Nacional de Cualificaciones y o Marco Nacional de Cualificaciones. Intercambio entre pares para la revisión de los protocolos y la metodología de levantamientos de competencias y perfiles profesionales. También para revisar otros catálogos existentes y cómo se articulan éstos con la oferta en formación.¹⁴
- ✓ Análisis de estrategias de articulación entre los ministerios de educación y de trabajo, en la formulación y desarrollo de políticas de Gestión de Capital Humano, como política pública integral. Ordenación de la oferta educativa y fortalecimiento de SENA dentro de las funciones de detección de demanda, revisión de normas de competencia, articulación con la oferta formativa desde el enfoque de competencias en ambos circuitos formativos. Analizar las experiencias de Alemania y Francia.
- ✓ Intercambios que permitan analizar las políticas y estrategias de formación de docentes, en una línea de profesionalización. Esta línea de trabajo fue mencionada por actores de educación, trabajo y SENA.
- ✓ Fortalecimiento de los mecanismos de reconocimiento de competencias obtenidas fuera del sistema educativo.
- ✓ Mejora de los mecanismos de articulación de egresados con el aparato productivo. Identificación de demanda.

Los referentes señalaron que están interesados especialmente en las experiencias de Escocia, Reino Unido y España.

Por último se confirma la disponibilidad del país para funcionar como receptor de posibles intercambios horizontales. Es importante señalar la disponibilidad que propuso APC para financiar estos intercambios.

A continuación se presentan las fortalezas identificadas con actores de los Ministerios de Educación y Trabajo:

- Mecanismos de levantamiento, diseño y certificación de competencias laborales, particularmente las mesas sectoriales impulsadas por SENA y la experiencia de los tecnoparques (instancias abiertas de inducción y orientación de intereses para jóvenes).
- Mecanismos de evaluación de calidad de instituciones
- Modelo de gestión institucional de los centros SENA, incluyendo el aplicativo *Sofía Plus* (soft de seguimiento de alumnos durante la fase formativa) y la aplicación de TIC para la mejora de la enseñanza.
- Los programas de formación para el empleo del SENA. (Incluyen cultura emprendedora)
- Sistemas de información de educación para el trabajo. (Observatorio y sistema de prevención)

¹⁴ En este ítem se destaca el pedido realizado desde el Ministerio de Trabajo para recibir asistencias técnicas en las temáticas mencionadas por parte de Reino Unido

VII. BIBLIOGRAFÍA

- ALZATE Julio. (2012). Marco Nacional de Cualificaciones. Análisis preliminar para su diseño y conceptualización en Colombia: una aproximación a la identificación de problemas y necesidades específicas. Departamento Nacional de Planeación. CPS N° 2120410. Bogotá, Colombia.
- CONSEJO NACIONAL DE POLÍTICA ECONÓMICA Y SOCIAL. REPÚBLICA DE COLOMBIA. Departamento Nacional de Planeación. Documento del COMPES 3674. Cap.: Lineamientos de política.
- Ministerio de Educación Nacional-BID. (2010) Bases para la construcción de un marco nacional de cualificaciones. Colombia.
- OIT- Cinterfor. (<http://www.oitcinterfor.org>)
- Servicio Nacional de Aprendizaje. SENA (<http://www.sena.edu.co>)