



MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL

ARTICULACIÓN DE LA EDUCACIÓN CON EL MUNDO PRODUCTIVO LA FORMACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

Bogotá, D.C., agosto de 2003

ÍNDICE

Presentación

- I. Objetivo de la política
- II. La formación de competencias laborales
 - A. Competencias laborales generales
 - B. Competencias laborales específicas
- III. Alternativas para la formación de competencias laborales
- IV. Acreditación de programas de formación en competencias laborales
- V. Papel de los actores

Anexos

PRESENTACIÓN

El desempleo y las oportunidades laborales de los jóvenes son una preocupación de la actual administración. En la búsqueda de respuestas a esta situación, el programa de gobierno del presidente Álvaro Uribe planteó la necesidad de emprender acciones para “ajustar a los trabajadores a las nuevas exigencias del mercado y aumentar la empleabilidad de la fuerza laboral en su conjunto”¹. En consonancia, el Plan Nacional de Desarrollo contempla dentro de sus metas la generación de dos millones de nuevos empleos.

Para lograr este propósito, el gobierno asignó al sector educativo un papel fundamental de mejoramiento de la capacidad de las personas para conseguir un trabajo y para emprender iniciativas que hagan posible la generación de ingreso por cuenta propia. Es así como en el presente cuatrienio se espera que la educación, en los niveles de básica y media, asegure una “formación sólida en competencias básicas, ciudadanas y laborales” que sea pertinente a las necesidades de desarrollo del país y de sus regiones².

En la actualidad, una amplia proporción de jóvenes que egresan de la educación media deben enfrentarse a la búsqueda de empleo y a la inminente necesidad de generar ingresos para su subsistencia y la de sus familias, sin haber recibido una formación orientada para ello. Para enfrentar esta situación, el sector educativo, además de asegurar el desarrollo pleno de los jóvenes como personas y ciudadanos, asumirá responsabilidades concretas para facilitar su vinculación al mundo del trabajo. Esto se realizará mediante diversas alternativas que combinarán la formación de competencias laborales en todas las instituciones educativas y el acercamiento al sector productivo, con el objetivo de asegurar la calidad y la pertinencia de dicha formación.

En virtud de lo anterior, el Ministerio de Educación Nacional asume como una política nacional la articulación de la oferta educativa con el mundo productivo y la formación de competencias laborales, tanto generales como específicas. Para ello, presenta este documento como instrumento para que las secretarías de educación y las instituciones educativas emprendan acciones en esta línea.

¹ Uribe Vélez, Álvaro. Mano firme, corazón grande. El camino de la confianza. Programa de Gobierno. Mayo 6 de 2002.

² República de Colombia. Ley 812 de 2003. Plan Nacional de Desarrollo 2002-2006. Hacia un Estado comunitario.

I. Objetivos de la política

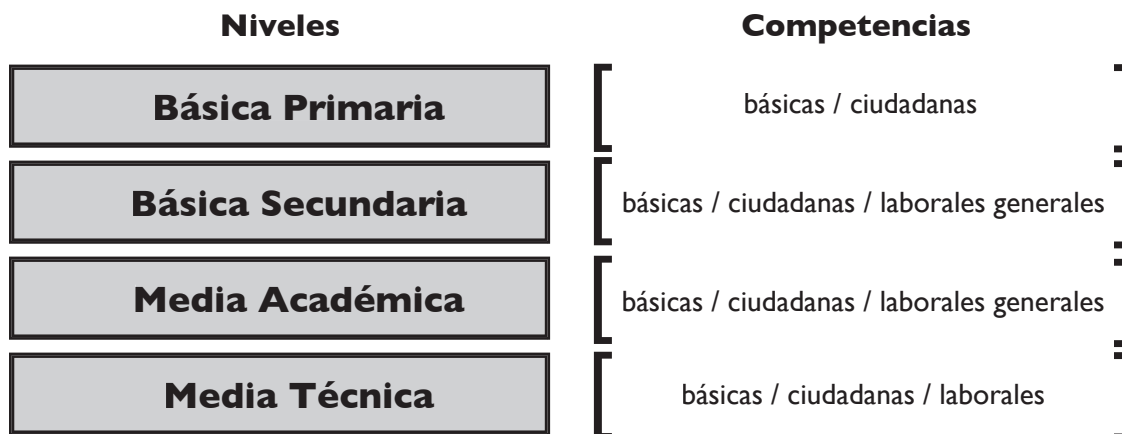
- a) Contribuir al desarrollo de competencias laborales generales en los estudiantes de la educación básica y media para facilitar su vinculación activa a la vida productiva.
- b) Promover alternativas de formación de competencias laborales en los estudiantes de la educación media mediante el acercamiento de las instituciones educativas al mundo productivo.
- c) Mejorar la calidad de la oferta orientada a la formación laboral específica de los estudiantes de la educación media mediante procesos de acreditación de programas.

II. La formación de competencias laborales

Tradicionalmente, la formación laboral de los estudiantes de la educación media ha estado a cargo de las instituciones educativas técnicas y diversificadas, las cuales han sido altamente valoradas por los padres de familia en virtud de que algunos de estos planteles muestran resultados satisfactorios y sostenidos en los exámenes de Estado y se considera que aumentan en los estudiantes la

posibilidad de conseguir un empleo. El SENA ha apoyado a muchas de estas instituciones para actualizar y mejorar sus programas; sin embargo, la calidad de los mismos es desigual y muchos no son pertinentes por su lejanía del mundo productivo. Hoy en día, es necesario renovar tanto el enfoque como la práctica de la formación laboral de los jóvenes para responder a los retos emergentes.

Los cambios sociales, económicos, tecnológicos y culturales, enmarcados en los efectos de la globalización, hacen énfasis en la productividad y competitividad de los países y de sus organizaciones e imponen nuevos requerimientos y mayores exigencias sobre las personas para vincularse al mundo del trabajo. En ese marco, además de formar competencias básicas y ciudadanas para que los estudiantes alcancen los niveles esperados de desarrollo personal y como ciudadanos críticos y responsables, la educación debe formar en competencias laborales que faciliten su inserción al mundo productivo, ya sea de forma inmediata o luego de sus estudios superiores. Así, la formación de competencias laborales no tiene el sentido de reemplazar la preparación académica sino que fortalece su pertinencia para garantizar que los estudiantes se desarrollen en los campos personal, social, cultural y productivo.



En este sentido, la educación en su conjunto, y no sólo las instituciones educativas de carácter técnico o diversificado, debe asumir la tarea de articularse con el mundo productivo para cumplir su papel en la formación de competencias laborales en sus estudiantes.

Las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio.

Desarrollar competencias laborales en los estudiantes contribuye a su empleabilidad, es decir, a su capacidad para conseguir un trabajo, mantenerse en él y aprender elementos específicos propios del mismo, así como para propiciar su propio empleo, asociarse con otros y generar empresas o unidades productivas de carácter asociativo y cooperativo. La empleabilidad depende de las competencias básicas (lenguaje, matemáticas y ciencias), de las ciudadanas que permiten que un individuo se desenvuelva en un espacio social, y de aquellas relacionadas con la capacidad de actuar orientado por un pensamiento abstracto de carácter sistémico y tecnológico, emplear recursos de diversa índole y relacionarse con otros en un escenario productivo³. La formación laboral

así concebida, no sólo se refiere al hecho de estar listo para el trabajo, sino a la capacidad de moverse hacia labores retadoras que generen satisfacción y que contribuyan a la consolidación de un proyecto de vida y a la actuación del joven como persona y como ciudadano productivo y responsable.

Las competencias laborales pueden ser generales o específicas. Las primeras son las requeridas para desempeñarse en cualquier entorno social y productivo, sin importar el sector económico, el nivel del cargo o el tipo de actividad, pues tienen el carácter de ser transferibles y genéricas⁴. Además, pueden ser desarrolladas desde la educación básica primaria y secundaria, y por su carácter, pueden coayudar en el proceso de formación de la educación superior y, una vez terminado este ciclo, a una vida profesional exitosa.

A su vez, las competencias laborales específicas están orientadas a habilitar a un individuo para desarrollar funciones productivas⁵ propias de una ocupación⁶ o funciones comunes a un conjunto de ocupaciones. En el sector educativo, estas competencias han sido ofrecidas tradicionalmente por las instituciones de educación media técnica.

¿Formar en competencias laborales generales o formar en competencias específicas? Una tendencia generalizada en la actualidad consiste en privilegiar la primera opción. Esta alternativa

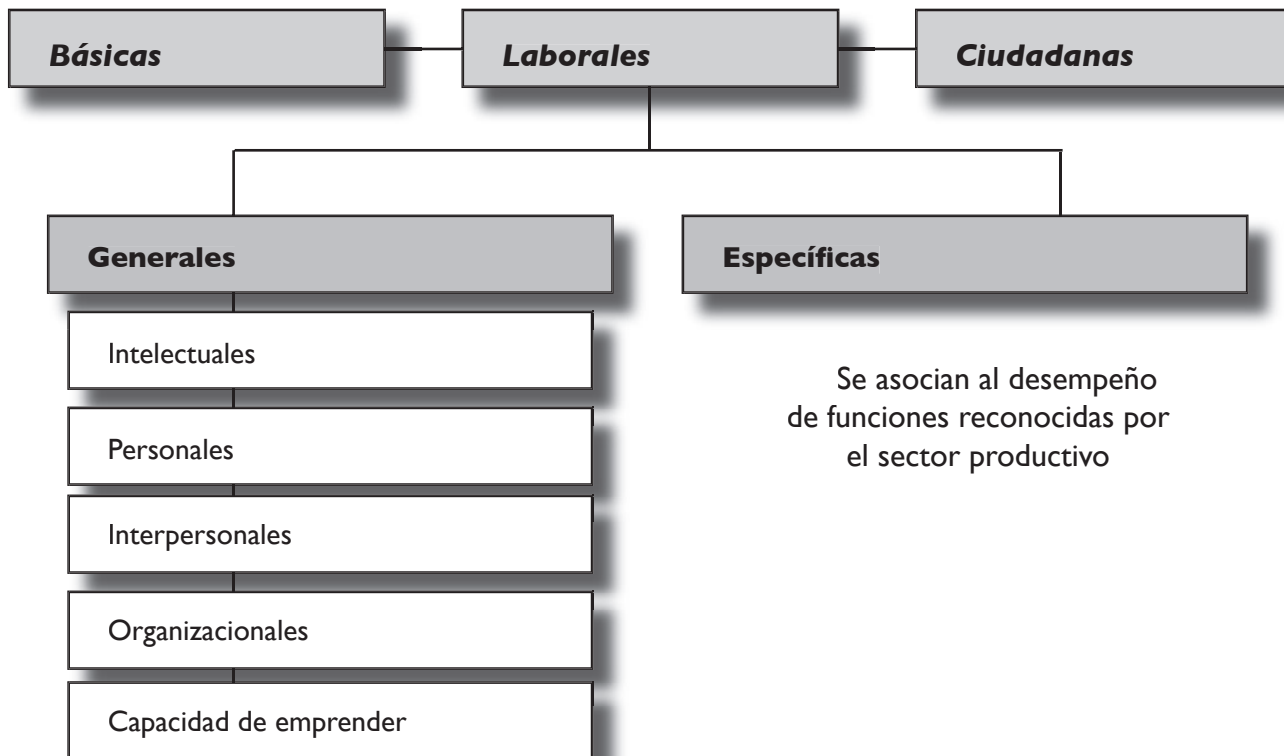
³ Brunner, José Joaquín. Competencias de empleabilidad. En: <http://www.geocities.com/brunner_cl/empleab.html>

⁴ Brunner, J. Op. Cit.

⁵ Una función productiva es un “conjunto de actividades laborales, necesarias para lograr resultados específicos de trabajo, en relación con el propósito clave de un área objeto de análisis”. SENA (2003). Manual de evaluación y certificación con base en normas de competencia laboral. Bogotá, SENA.

⁶ Una ocupación es un conjunto de puestos de trabajo con funciones productivas afines cuyo desempeño requiere competencias comunes relacionadas con los resultados que se obtienen. SENA (2003). Manual de evaluación y certificación con base en normas de competencia laboral. Bogotá, SENA.

Competencias



ha sido corroborada por las evidencias que muestran que la inserción laboral de los jóvenes no mejora con la formación específica. Es más, diversos estudios han indagado las expectativas del sector productivo⁷ en materia de formación de los egresados de la educación media, coinciden en afirmar que los empresarios valoran muy especialmente las condiciones personales asociadas con el comportamiento ético, la comunicación, el

trabajo en equipo y el manejo de recursos e información, y no tienen preferencia particular por egresados con una formación laboral específica. De hecho, prefieren asumir la formación de las competencias laborales específicas de sus trabajadores para asegurar desempeños asociados a tecnologías de punta aplicadas y adaptadas a sus procesos productivos.

Es responsabilidad de todas las instituciones educativas, urbanas y rurales, tanto técnicas como académicas, formar competencias laborales generales en sus estudiantes desde el preescolar y la básica, haciendo énfasis en la educación media.

⁷ Sobre este punto pueden consultarse los siguientes documentos: (i) Alcaldía Mayor de Bogotá. Secretaría de Educación y Universidad de Los Andes (2000). Seguimiento a los Egresados de la Educación Media de Bogotá. Bogotá; (ii) Corpoeducación y Universidad de Antioquia (2001). Un Balance de las competencias emergentes. Bogotá, documento de trabajo; (iii) Garay, L.J. y otros (2002). Repensar a Colombia. Hacia un nuevo contrato social. Bogotá, PNUD- ACCI; (iv) Fundeca, Fundación Luker, Universidad Autónoma de Manizales y Secretaría de Educación de Manizales (2001). Caracterización de la educación media técnica y necesidades de formación del sector empresarial en el municipio de Manizales. Manizales, documento de trabajo.

A. Competencias laborales generales

Orientarse hacia los resultados, identificar y emplear métodos creativos e innovadores para la solución de problemas, contar con una visión científico - tecnológica para abordar situaciones propias del trabajo, coordinar y gestionar recursos de diversos tipos y relacionarse con otros para obtener resultados asociados a objetivos colectivos, son

competencias laborales generales necesarias en la actualidad para desempeñarse en un trabajo o en un espacio productivo propio, ya sea en un entorno urbano o rural⁸.

Adicionalmente, la reducción de los empleos tradicionales ha dado paso a formas temporales y especializadas de contratación y a la necesidad de generar ingresos a través de iniciativas propias. Esta nueva situación exige otras competencias y condiciones personales

Competencias laborales generales

Intelectuales	Condiciones intelectuales asociadas con la atención, la memoria, la concentración, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad.
Personales	Condiciones del individuo que le permiten actuar adecuada y asertivamente en un espacio productivo aportando sus talentos y desarrollando sus potenciales, en el marco de comportamientos social y universalmente aceptados. En este grupo se incluyen la inteligencia emocional y la ética, así como la adaptación al cambio.
Interpersonales	Capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo y proactividad en las relaciones interpersonales en un espacio productivo.
Organizacionales	Capacidad para gestionar recursos e información, orientación al servicio y aprendizaje a través de la referenciación de experiencias de otros.
Tecnológicas	Capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno (procesos, procedimientos, métodos y aparatos) y para encontrar soluciones prácticas. Se incluyen en este grupo las competencias informáticas y la capacidad de identificar, adaptar, apropiar y transferir tecnologías.
Empresariales o para la generación de empresa	Capacidades que habilitan a un individuo para crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia, tales como identificación de oportunidades, consecución de recursos, tolerancia al riesgo, elaboración de proyectos y planes de negocios, mercadeo y ventas, entre otras.

⁸ Puig, J. (2001). Un balance de las competencias laborales emergentes. Bogotá, Corpoeducación y Universidad de Antioquia. Documento de trabajo.

como la identificación de oportunidades del entorno, el diseño de planes de negocios, la gestión financiera básica de una unidad de negocio, el mercadeo y las ventas, la adopción y transferencia de nuevas tecnologías, el manejo de la autonomía, la incertidumbre y el riesgo. De esta manera, tanto en el ámbito urbano como en el rural, los jóvenes deben crear nuevas alternativas para aprovechar las potencialidades de su entorno.

El esquema anterior presenta varios tipos de competencias laborales generales que serán desarrolladas prioritariamente en el nivel de la educación media.

B. Competencias laborales específicas

Las instituciones de educación media podrán ofrecer un valor agregado a los estudiantes que tienen más definida su vocación laboral o que requieren una vinculación más rápida al mundo productivo, mediante una oferta que les permita desarrollar competencias laborales específicas. La formación en estas competencias se orientará a las áreas ocupacionales, es decir, a conjuntos amplios de ocupaciones organizadas por afinidad temática, como son las finanzas y administración, la salud, las ventas y servicios o la explotación

primaria y extractiva, entre otras, buscando siempre las más relevantes para cada región. Los requerimientos del sector productivo y los planes regionales y locales de desarrollo económico y social serán indicativos de las áreas más relevantes para el diseño de los programas de formación en competencias laborales específicas.

Además, para evitar la saturación del mercado laboral y la obsolescencia de los programas, periódicamente se revisarán las salidas ocupacionales, es decir, las ocupaciones que pueden ser desempeñadas luego de la formación, en virtud de las necesidades y oportunidades regionales.

En el caso del sector rural, las instituciones educativas que desarrollen competencias laborales específicas deben habilitar a los jóvenes para que estén en consonancia con las nuevas dinámicas de producción y comercialización que se están promoviendo en el sector agropecuario para hacerlo más productivo y competitivo. En tal sentido, se propiciarán desde las secretarías de educación vínculos con las secretarías de agricultura, medio ambiente, SENA y otras entidades del sector.

Para el desarrollo de las competencias laborales, el sector educativo debe ver como posibles aliados en el mundo productivo a las empresas públicas y privadas, a los grandes, medianos y pequeños comerciantes e industriales, a las alcaldías y gobernaciones, a las juntas de acción comunal, las asociaciones y cooperativas de productores y comercializadores, a los oferentes de servicios sociales, financieros, culturales, educativos, a los líderes de proyectos productivos y a los emprendedores exitosos.

Los programas de formación en competencias laborales específicas deben estar en consonancia con los planes regionales y locales de desarrollo y las demandas del sector productivo, expresadas en las unidades de competencia laboral que éste ha definido con el SENA.

Las competencias laborales específicas a desarrollar en los programas de formación se identificarán y seleccionarán en conjunto con el sector productivo, empleando como marco de referencia la Clasificación Nacional de Ocupaciones⁹.

Los planes de estudio de la formación laboral específica se orientarán a la formación de competencias laborales asociadas al desempeño de funciones productivas comunes a varias ocupaciones afines, o sea, funciones adscritas a un área ocupacional en un nivel medio de calificación¹⁰, con el ánimo de generar los itinerarios formativos al momento de la articulación con la oferta técnica y tecnológica de la educación superior. Actualmente, el sector productivo y el SENA están definiendo conjuntamente estas competencias. En el caso de que aún no se encuentren definidas competencias de campos ocupacionales elegidos para el diseño de los programas, las instituciones educativas podrán identificarlas con el sector productivo.

III. Alternativas para la formación de competencias laborales

La formación de competencias laborales impone el desafío de desarrollar habilidades, actitudes, valores y disposiciones que permitan a los jóvenes comprender la lógica y los referentes de la vida productiva y asumir los comportamientos deseables en un ambiente laboral, tanto en trabajos al interior de distintos tipo de organizaciones como en otras formas productivas. Estas oportunidades se ofrecerán bajo la responsabilidad de la institución educativa, una parte como oferta propia del plantel y otra mediante prácticas reales en ambientes de trabajo externos al centro educativo.

A continuación se presentan algunas alternativas para la formación de competencias laborales, tanto generales como específicas. Su adopción dependerá de las condiciones propias de las instituciones educativas, de las

⁹ La Clasificación Nacional de Ocupaciones es un instrumento elaborado por el SENA, con referencia a metodologías y tipologías internacionales, en concertación con el sector productivo que agrupa y organiza las cuatrocientas cincuenta ocupaciones presentes en el país, distribuyéndolas en nueve áreas de ocupación y desagregándolas en cinco niveles de calificación (desde el semicalificado que no requiere formación educativa más allá de la básica primaria hasta el nivel de alta dirección y gerencia formado por la educación universitaria). SENA (2003). Clasificación Nacional de Ocupaciones. Bogotá, SENA. En: <<http://www.sena.gov.co/>>

¹⁰ El nivel medio de calificación contiene ciertas "ocupaciones que requieren por lo general haber cumplido un programa de educación básica secundaria y algunos cursos de capacitación, entrenamiento en el trabajo o experiencia. Estas funciones combinan actividades físicas e intelectuales, las cuales suelen ser variadas, con algún nivel de autonomía para su desempeño", según la descripción de la Clasificación Nacional de Ocupaciones. Para un desarrollo más amplio de este tema, puede consultarse el documento: SENA (2002). Las competencias: punto de encuentro entre el sector educativo y el sector productivo. Bogotá, SENA.

características, participación y compromiso del sector productivo regional y de la presencia de otro tipo de entidades que puedan diseñar o apoyar ofertas alternativas de formación.

A. Formación de competencias laborales generales

La intencionalidad de la formación de las competencias laborales generales es un factor determinante para obtener resultados. Por ello, la formación de estas competencias será deliberada, sistemática y organizada de modo tal que pueda ser evaluada para introducir mejoras y cambios que aseguren los resultados esperados en los estudiantes.

pedagógicas supone que se articulará la teoría con la práctica y se respetarán los tiempos académicos y la programación escolar. La formación será transversal a las áreas académicas y alrededor de los proyectos institucionales existentes. Por tanto, se emplearán los recursos humanos, físicos y de tiempo con que cuentan las instituciones. Dado que el énfasis está en el desarrollo de competencias laborales y no en una aproximación teórica a éstas, no será conveniente ni necesario crear clases y materiales diferentes de las que actualmente abordan las instituciones.

Una estrategia para materializar el propósito anunciado anteriormente puede ser el

El sector productivo es un aliado estratégico para diseñar, mejorar y emprender programas de formación de competencias laborales generales y específicas, así como para abrir espacios de práctica y observación para los estudiantes.

Las instituciones educativas emprenderán acciones para formar directamente las competencias laborales generales, las cuales serán reforzadas con alternativas tales como prácticas y observaciones laborales de los estudiantes.

a. En las instituciones educativas

Todas las instituciones de educación media ofrecerán una formación de competencias laborales generales y para ello establecerán los mecanismos óptimos para incorporarlas a sus planes de estudios y prácticas pedagógicas de manera transversal, lo que quedará plasmado en sus respectivos proyectos educativos institucionales.

La articulación de las competencias laborales generales a los planes de estudio y prácticas

trabajo por proyectos, que permite que el conocimiento científico y disciplinar adquiera sentido al ser aplicado a la solución de problemas referidos a situaciones y casos concretos del mundo laboral. La forma de resolver los problemas mediante el análisis, la selección y la creación de alternativas, el empleo de recursos, la toma de decisiones manejando los conflictos propios de la interacción con otros es parte central del proceso de aprendizaje que los docentes deberán explicitar para favorecer el desarrollo de estas competencias.

Las instituciones educativas, en reconocimiento del impacto de la cultura y el ambiente escolar en la formación de las competencias laborales, promoverán espacios de participación e interacción entre los docentes, los estudiantes y de éstos entre si y con la comunidad para que los jóvenes puedan ejercitar estas

competencias cotidianamente. Además, con el fin de habilitar a los estudiantes para emprender unidades productivas que les permitan generar ingresos, tales como asociaciones, cooperativas, micro y pequeñas empresas, empresas unipersonales o trabajo independiente, las instituciones educativas promoverán ejercicios de formulación y ejecución de proyectos productivos e incorporarán las competencias asociadas con esta capacidad a sus planes de estudio.

a. Fuera de las instituciones educativas

El mundo productivo no será desconocido para los estudiantes pues éstos iniciarán un acercamiento directo a través de observaciones pedagógicas empresariales, prácticas generales, proyectos pedagógicos productivos y trabajos ocasionales que realicen en sus períodos de vacaciones. Para abrir estos espacios, las instituciones educativas, con el apoyo de las secretarías de educación, generarán vínculos con las empresas públicas y privadas, los medianos y pequeños comerciantes e industriales, las alcaldías y gobernaciones, las juntas de acción comunal, las asociaciones y cooperativas, las organizaciones no gubernamentales y los oferentes de servicios sociales.

Este acercamiento les permitirá aprender cómo se relacionan las personas en su interior, entender la importancia de compartir valores, creencias, reglas y costumbres, así como la forma en que se organizan las personas y los recursos para alcanzar objetivos sistemáticamente. De esa manera, los estudiantes podrán conocer nuevos ambientes, estilos de trabajo, alternativas de asociación y trabajo cooperativo, así como ocupaciones que les ayudarán a reflexionar sobre sus propios intereses y expectativas.

La organización productiva ejerce una función educativa en las personas a través de un “currículo oculto” que en el lenguaje empresarial equivale a la cultura organizacional. El conjunto de prácticas, costumbres, valores y creencias que se comparten en mayor o menor grado en una organización se constituyen en su cultura. Cuando un individuo ingresa a una organización, estos elementos culturales tienen una fuerza considerable que transforma su comportamiento y su manera de relacionarse con las diferentes personas y recursos de la empresa. “El estudiante de educación media podrá así vivir y aprender de la cultura organizacional.”

Las observaciones y prácticas generales que se proponen consisten en la permanencia de estudiantes, por períodos más o menos prolongados, en organizaciones productivas, siempre con el seguimiento de la institución educativa. Para articular la educación al mundo productivo, las secretarías de educación facilitarán el contacto entre las instituciones educativas y el sector productivo de sus regiones con el fin de explorar posibles espacios para estas prácticas y observaciones.

Adicionalmente, se tendrán en cuenta experiencias laborales no organizadas institucionalmente, tales como trabajos temporales o de vacaciones, apoyo a unidades de trabajo familiar y emprendimientos propios. En estos casos, las instituciones educativas identificarán claramente estas oportunidades para que los estudiantes compartan sus experiencias, reflexionen sobre las competencias que les exigen estas actividades e identifiquen oportunidades de aprendizaje y mejoramiento. Para ello pueden emplear los espacios dedicados a la dirección de grupo y orientación profesional.

Para la formación de la capacidad emprendedora, las secretarías de educación

promoverán el contacto de las instituciones educativas con entidades públicas y privadas que realizan proyectos para desarrollar el espíritu empresarial y que promueven iniciativas de creación de empresa por parte de los jóvenes, con el fin de vincular a sus estudiantes a estos programas y para aprender de las experiencias en esta materia.

B. Formación de competencias laborales específicas

Con el ánimo de ampliar el número de estudiantes que puedan beneficiarse de la formación de competencias laborales específicas, las instituciones educativas podrán diseñar mecanismos para desarrollarlas en su interior o fuera de ella.

a. En las instituciones educativas

Como se mencionó anteriormente, la oferta actual de la formación laboral específica exige un replanteamiento pues presenta varias dificultades importantes: a) no responde a los requerimientos del sector productivo por la falta de vinculación de las instituciones educativas con las empresas; b) se desactualiza por el rápido avance tecnológico del mundo productivo al que no pueden acceder de manera inmediata los planteles; c) genera especializaciones tempranas en los estudiantes, lo que les impide asumir con amplitud su proyecto de vida; d) se centra en la formación para desempeños muy específicos asociados a oficios, lo que impide la movilidad entre distintas áreas de trabajo y limita la polivalencia que actualmente es muy valorada por los empresarios y de gran utilidad para cumplir con los requerimientos de adaptación

permanente que exigen las condiciones particulares de la producción rural actual; e) contribuye a la segmentación elitista de la población entre aquellos que trabajan en oficios o tareas menos sofisticadas y los que tienen posibilidades de ingresar a la educación superior por sus mejores condiciones socioeconómicas.

Con el ánimo de aportar soluciones a esta situación y para efectos de mejorar la calidad de los actuales programas de formación en competencias laborales específicas, las instituciones emprenderán planes específicos de mejoramiento, rotarán los énfasis de sus programas para evitar la saturación de mercado con egresados con un mismo perfil y establecerán alianzas entre sí para ampliar las posibilidades de elección de sus estudiantes.

Los planes de mejoramiento incluirán, por un lado, la obligatoriedad de establecer vínculos y alianzas con el sector productivo para garantizar la pertinencia y oportunidad de sus programas y para abrir espacios de prácticas para sus estudiantes. En las regiones con sectores empresariales menos desarrollados, estos vínculos podrán establecerse con las entidades públicas, los medianos y pequeños comerciantes e industriales, las alcaldías y gobernaciones, las juntas de acción comunal, las organizaciones no gubernamentales y los oferentes de servicios sociales. En el caso del sector rural se establecerán alianzas con las asociaciones y cooperativas de productores y comercializadores, con proyectos productivos regionales, empresas comunitarias, secretarías y entidades departamentales y municipales encargadas del desarrollo agropecuario y del medio ambiente. Estos vínculos y alianzas de las instituciones educativas serán promovidos por las secretarías de educación.

Por otro lado, los planes contemplarán la revisión, articulación y homologación de sus programas con la oferta del SENA para facilitar oportunidades de continuidad educativa a los estudiantes¹¹ y para evitar el carácter terminal de la formación, es decir que ésta finalice en el nivel de la educación media.

Además, se prevé que la formación de competencias laborales específicas en la institución educativa se realice mediante la articulación de las áreas académicas y técnicas, lo que permitirá aprovechar los materiales didácticos y espacios físicos existentes, así como el tiempo escolar.

b. Fuera de las instituciones educativas

1. Programas de formación en competencias laborales específicas ofrecidos por terceros

Los estudiantes de educación media podrán asistir, en la jornada complementaria a sus estudios, a centros que ofrezcan programas de formación en competencias laborales específicas. Este es el caso de instituciones que ofrecen programas de formación técnica o de los CASD. Igualmente, los centros de formación laboral, las empresas e instituciones de educación no formal también podrán ser oferentes de estos programas.

Además, se considerarán válidas alternativas que promuevan programas diseñados por una empresa, centro de formación u otro tipo de entidad educativa para ser prestados directamente en la institución educativa. Las secretarías de educación apoyarán iniciativas

empresariales de soporte a las instituciones educativas, de modo que se canalicen recursos de cooperación del sector productivo en esta línea.

Estos programas podrán ser ofrecidos a los estudiantes tanto de instituciones educativas de media técnica como académica, lo que permitirá vincularlos a la formación laboral. Su duración será variable y definida en función de las competencias que desarrollarán y los requerimientos propios de la formación.

En las zonas rurales, se podrán fomentar diversas estrategias de formación laboral que incluyan el trabajo en las parcelas familiares y la articulación con instituciones de educación técnico profesional de nivel superior para programar ofertas. Incluso se podrán explorar posibilidades con los gremios, organizaciones no gubernamentales y con comunidades religiosas que desarrollan programas de asistencia social y capacitación.

2. Prácticas laborales y contratos de aprendizaje

Para el desarrollo de las prácticas laborales se constituirán alianzas con las empresas para que reciban estudiantes por períodos más o menos prolongados. Igualmente, y con el ánimo de ayudar a los estudiantes de más bajos recursos para que culminen sus estudios de educación media y no deserten tempranamente en búsqueda de empleo, se utilizará la modalidad del contrato de aprendizaje, como lo estipula la normatividad vigente¹². Esta medida también favorece a los empresarios, pues al vincular estudiantes de educación media podrán cumplir con la cuota de aprendices que deben cubrir, evitando así pagar en dinero el equivalente al número de pasantes con los

¹¹ República de Colombia. Ley 749 de 2002. Artículo 6°.

¹² República de Colombia. Decreto 933 de 2003. Artículo 6°.

Alternativas para el desarrollo de competencias laborales

	Competencias laborales generales	Competencias laborales específicas
<p><i>Dentro de la institución educativa</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> * Articulación a los planes de estudio y prácticas pedagógicas. * Trabajo por proyectos. * Incorporación a proyectos institucionales. * Apoyo a proyectos productivos. 	<ul style="list-style-type: none"> * Programas de formación en competencias laborales específicas. * Articulación de programas con la oferta del SENA y las entidades de educación técnica y tecnológica.
<p><i>Fuera de la institución educativa</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> * Observaciones pedagógicas empresariales. * Prácticas laborales generales. * Apoyo a proyectos productivos. * Aprovechamiento de experiencias laborales en vacaciones y apoyo a empresas familiares. * Vinculación con programas de formación del espíritu emprendedor. 	<ul style="list-style-type: none"> * Programas de formación ofrecidos por terceros (empresas, centros de formación laboral, CASD, instituciones de educación técnica y tecnológica, centros de educación no formal) * Prácticas laborales. * Contratos de aprendizaje para los más pobres.

que debería tener contratos de aprendizaje o recibir las sanciones por incumplimiento de esta disposición¹³.

IV. Acreditación de programas de formación en competencias laborales específicas

Para ser reconocida y valorada, la formación en competencias laborales específicas exige un reconocimiento de calidad. La acreditación será el mecanismo para asegurar la calidad de la oferta de programas orientados a la formación de competencias laborales específicas a los que acceden los estudiantes de la educación media. El Ministerio de Educación Nacional definirá los criterios y procedimientos para la acreditación y establecerá las condiciones de selección, operación y vigilancia de los

organismos acreditadores regionales, a cargo de las secretarías de educación.

De esta manera, solamente las instituciones de educación media que cuenten con programas acreditados de formación de competencias laborales específicas podrán articularse con la oferta técnica y tecnológica del SENA y de otras entidades.

Con el fin de preparar a las instituciones educativas para la acreditación de sus programas, el Ministerio de Educación Nacional junto con las secretarías de educación estimularán a las instituciones para que inicien procesos de mejoramiento de la calidad y pertinencia de sus programas, apoyarán procesos preparatorios previos a la acreditación y facilitarán el intercambio de

¹³ República de Colombia. Ley 119 de 1994. Artículo 13°.

La acreditación asegurará la calidad de la oferta de los programas orientados a la formación de competencias laborales específicas.

experiencias para que se apropien elementos y prácticas de demostrada efectividad.

a. Criterios para la acreditación

El proceso de acreditación de programas de formación en competencias laborales específicas tendrá en cuenta los siguientes criterios:

1. Vinculación efectiva con el sector empresarial como exigencia que garantice la pertinencia del programa ofrecido en relación con la dinámica productiva regional. Deberá demostrarse la participación del sector productivo en el diseño y ajuste de los programas de formación, en la disponibilidad de espacios de práctica para los estudiantes y en otras alternativas de cooperación como por ejemplo el préstamo de instalaciones y el apoyo a procesos de actualización docente.

2. Número de horas dedicadas a la formación teórica y a la práctica. Las prácticas de los estudiantes podrán ser definidas por las instituciones en concertación con las empresas que apoyen sus programas. Igualmente, se considerarán como prácticas los contratos de aprendizaje, los trabajos temporales, informales o emprendimientos productivos de los estudiantes que les permitan desarrollar sus competencias laborales específicas.

3. Pertinencia del perfil de los docentes encargados de la formación específica.

4. Adecuación de los planes de estudio y prácticas pedagógicas para la formación basada en competencias laborales y las estrategias para la articulación teórico- práctica.

5. Disponibilidad de recursos de infraestructura asociados al área ocupacional de la formación, bien sea directamente o a través de alianzas y préstamos con otras instituciones de formación u organizaciones productivas.

a. Organismos acreditadores

Podrán actuar como organismos acreditadores entidades públicas o privadas, tales como oficinas regionales del SENA, gremios económicos, cámaras de comercio, centros de desarrollo tecnológico, centros de investigación y universidades, de manera independiente o a través de consorcios o uniones temporales entre éstas.

El Ministerio de Educación Nacional definirá las condiciones y requisitos de los organismos acreditadores regionales. Las secretarías de educación tendrán a su cargo las responsabilidades de brindar aval a los organismos acreditadores regionales, dar seguimiento a su labor y verificar el cumplimiento de las disposiciones.

V. Papel de los actores

A. Ministerio Educación Nacional

El Ministerio de Educación Nacional asumirá las siguientes responsabilidades para promover y estimular la formación de competencias laborales en los estudiantes de la educación media:

- a) Orientar la definición de las competencias laborales, tanto generales como específicas, con base en las demandas del sector productivo y las necesidades regionales.
- b) Orientar a las secretarías de educación para el diseño de planes de mejoramiento de sus instituciones educativas que permitan la incorporación de las competencias laborales en la formación.
- c) Promover a nivel nacional la vinculación de los sectores educativo y productivo, para que diseñen y apoyen el ajuste de programas de formación en competencias laborales acordes con las tendencias productivas nacionales y regionales.
- d) Establecer acuerdos con el SENA para el acceso a la información sobre competencias laborales específicas proveniente de las mesas sectoriales de empresarios, para el diseño de los programas de formación en estas competencias.
- e) Reglamentar los procesos de acreditación de programas orientados a la formación de competencias laborales específicas.
- f) Reglamentar los procesos de articulación con el SENA y con la oferta de la educación superior.

g) Identificar y dar a conocer experiencias exitosas en formación de competencias laborales para que sirvan de referentes para las secretarías de educación y las instituciones educativas.

B. Secretarías departamentales, distritales y de municipios certificados

Las secretarías departamentales, distritales y de municipios certificados tendrán las siguientes responsabilidades en la formación de competencias laborales en los estudiantes de la educación media:

- a) Identificar, con participación del sector productivo, las competencias laborales, generales y específicas, a desarrollar de acuerdo con su contexto.
- b) Incluir en los planes departamentales y municipales de educación estrategias para la formación y evaluación de competencias laborales, generales y específicas, en los estudiantes de su región.
- c) Acompañar a las instituciones educativas en procesos de mejoramiento de la calidad y pertinencia de la formación laboral ofrecida mediante la incorporación de las competencias laborales generales a sus proyectos educativos institucionales y prácticas pedagógicas.
- d) Facilitar a las instituciones educativas orientadas a la formación de competencias laborales específicas la relación con empresarios y con el SENA para identificación de los programas pertinentes ofrecidos en sus regiones.
- e) Evaluar y dar seguimiento a los programas ofrecidos por el sector productivo, instituciones educativas no formales y otros actores para la formación de competencias

laborales en los estudiantes de la educación media.

f) Promover con las universidades, centros de formación, empresas y el SENA acciones de actualización de docentes para habilitarlos en la formación de competencias laborales, tanto generales como específicas.

g) Coordinar los procesos de acreditación a nivel regional.

C. Instituciones educativas

Las instituciones educativas tendrán las siguientes responsabilidades en la formación de competencias laborales generales y específicas en los estudiantes de educación media:

a) Articular las competencias laborales generales a sus proyectos educativos institucionales y sus prácticas pedagógicas.

b) Diseñar y mejorar sus programas de formación en competencias laborales en conjunto con el sector productivo y/o el SENA.

c) Establecer alianzas y convenios con empresas para garantizar la pertinencia de sus programas y para asegurar espacios de práctica para sus estudiantes.

d) Empezar acciones para la actualización de sus docentes, de modo que éstos queden habilitados para orientar la formación de competencias laborales generales y específicas.

e) Desarrollar acciones como la organización por módulos y créditos de sus programas de formación en competencias laborales específicas para hacer posible su articulación con la oferta de la educación técnica y tecnológica.

f) Cumplir los procesos y procedimientos definidos por el Ministerio de Educación Nacional para acreditar sus programas de formación en competencias laborales específicas.

D. Sector productivo

El sector productivo jugará un papel fundamental en la implementación de la presente política por cuanto es fuente de información para garantizar la pertinencia de la formación laboral y aliado estratégico para el diseño de programas de formación de competencias laborales específicas.

El sector empresarial será convocado para apoyar el desarrollo de las competencias laborales de los estudiantes a través del establecimiento de espacios de práctica, en el marco de los contratos de aprendizaje previstos por la normatividad vigente o de otras alternativas.

Igualmente, los empresarios podrán ser consultados como fuente idónea para los procesos de acreditación de programas e instituciones, así como para la certificación de competencias laborales de los egresados de la educación media.

En relación con las instituciones educativas, se promoverá la participación del sector productivo en los consejos directivos de las instituciones educativas. Adicionalmente, se espera una importante participación del sector productivo en la revisión de los planes de estudio, en el diseño de estrategias de articulación de la teoría y la práctica y en la actualización de docentes de las áreas técnicas.

E. SENA

El SENA, por su estrecho vínculo con el sector productivo, es un aliado estratégico para el mejoramiento de los programas de formación en competencias laborales de los estudiantes de la educación media.

En tal sentido, el Ministerio de Educación Nacional renovará el convenio marco existente con el SENA, ratificando los siguientes puntos:

a) El Ministerio de Educación Nacional promoverá la definición de las competencias laborales generales, planteadas en el presente documento, con la metodología empleada por el SENA para su uso posterior en los procesos de incorporación a la práctica pedagógica en las instituciones de educación media.

b) El Ministerio de Educación promoverá la Clasificación Nacional de Ocupaciones y las

unidades de competencia laboral elaboradas por el SENA como referentes para el diseño de programas de formación en competencias laborales específicas.

c) El SENA apoyará la apropiación de la metodología de definición de unidades de competencia por parte de las secretarías de educación y de las instituciones educativas.

d) El Ministerio de Educación Nacional y el SENA promoverán a nivel regional espacios de concertación entre las instituciones educativas y el sector productivo, con el fin de garantizar la pertinencia y la adecuación de los programas a las necesidades y oportunidades productivas regionales.

e) El Ministerio de Educación definirá mecanismos para el seguimiento y evaluación de los convenios que las secretarías de educación establecerán con las oficinas regionales del SENA.