

Orientaciones y Perspectivas de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en Bogotá D.C.





**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**

Secretaría
Educación

Luis Eduardo Garzón
ALCALDE MAYOR DE BOGOTÁ

Francisco Cajiao Restrepo
SECRETARIO DE EDUCACION DISTRITAL

Marina Ortiz Legarda
SUBSECRETARIA ACADEMICA

Claudia Alexandra López Duarte
GERENTE UNIDAD DE EDUCACION SUPERIOR

EQUIPO DE PROFESIONALES

Luis Fernando Herrera Rojas
COORDINADOR
Israel Gil Medina

Proyecto "Educación para Jóvenes y Adultos ligada a la Cultura para el Trabajo y la Educación Superior"

Orientaciones y Perspectivas de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en Bogotá D.c.

Componente Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

4

Distribución Gratuita

Derechos reservados

Prohibida la Reproducción total o parcial sin la autorización de la Secretaría de Educación del Distrito Capital

ISBN:978-958-8312-30-9

Impresión en Colombia

Diseño y Diagramación Compañía Papelera Nacional

Bogotá, D. C., Septiembre de 2007

Tabla de Contenido

Presentación	7
Introducción	9
1. Marco Normativo	11
1.1. Constitución Política de Colombia	
1.2. Ley 115 de 1994-ley General de Educación-	
1.3. Ley 375 de 1997- Ley De La Juventud	
1.4. Consejo Nacional de Política Económica y Social Conpes 81 de 2004	
1.5. Decreto 2020 de 2006	
1.6. Ley 1064 de 2006	
1.7. Decreto 2888 de 2007	
2. Caracterización de Instituciones y Programas	19
2.1. Instituciones y Sedes	
2.2. Programas	
2.3. Estudiantes Matriculados	
2.4. Egresados	
2.5. Algunos Aspectos Académicos	
3. Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en el Plan Distrital de Desarrollo y el Plan Sectorial de Educación	27
3.1. Plan de Desarrollo Distrital	
3.2. Plan Sectorial de Educación	
4. Orientaciones y Perspectivas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en Bogotá D.C.	31
4.1. Mejorar la Calidad y la Pertinencia	
4.2. Articular la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano con la Educación Formal y el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.	
4.2.1. Articular la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano con la Educación Formal en el Campo Laboral.	
4.2.2. Articular la Educación Para el Trabajo y el Desarrollo Humano con la Educación Formal en el Campo Académico	
4.3. Articular la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano con la Ciencia y la Tecnología	
4.4. Implementar un Sistema de Información Eficiente sobre Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	

4.5	Crear un Sistema de Capacitación y Actualización Permanente para la Inspección, Vigilancia, Supervisión y Control de Programas e Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	
4.6	Diagnosticar e Identificar las Inclinationes para Orientar Vocacionalmente, Potenciar el Individuo y Lograr el Respeto por la Diferencia y el Aprovechamiento de esta para su Desarrollo	
4.7	Generar Oportunidades de Formación para la Equidad	
	Conclusiones	47
	Bibliografía	48

Presentación

El Plan Sectorial de Educación, “Bogotá: Una Gran Escuela para que los niños, niñas y jóvenes aprendan más y mejor”, dispone desde el programa de “Educación para Jóvenes y Adultos” además de ampliar la oferta educativa, mejorar la pertinencia de los planes de estudio y programas que promuevan alternativas de formación complementaria y una orientación hacia la formación para el trabajo y la proyección de acceso al nivel Superior.

Es así como esta Secretaría ha planteado diversas estrategias para las y los jóvenes y adultos que cursan educación media en los colegios oficiales distritales, orientadas a cualificar la oferta en este nivel educativo a partir de la generación de propuestas de formación y acercamiento al mundo laboral y productivo, proyección y continuidad de su formación en el nivel Superior en sus modalidades Técnica, Tecnológica y/o Universitaria; donde permita al educando identificar opciones productivas para su desarrollo personal, cultural, académico, laboral y social, logrando con ello la ampliación del capital cultural intelectual y afinamiento de su proyecto de vida.

Con el Proyecto “Educación para Jóvenes y Adultos Ligada a la Cultura del Trabajo y la Educación Superior”, la Secretaría de Educación Distrital a través de la Unidad de Educación Superior adscrita a la Subsecretaría Académica, desarrolla gestiones para contribuir a mejorar la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. Entre éstas cabe destacar: la caracterización de las instituciones y programas, la promoción del proceso de certificación y acreditación de programas, el fomento del seguimiento a egresados, y para el caso la formulación de lineamientos de orientación y perspectivas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, concurrente con el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y la Clasificación Nacional de Ocupaciones, así como la generación de experiencias de articulación y movilidad de la educación media hacia la educación para el trabajo y la educación superior.

La Secretaria de Educación Distrital, a través de la presente publicación denominada “Orientaciones y Perspectivas de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en Bogota D.C.” elaborada por la Unidad de Educación Superior y enriquecida por los aportes de áreas internas de la SED, entidades nacionales y distritales de carácter oficial que tienen que ver con el tema, gremios e Instituciones de Educación para el Trabajo, recoge unos lineamientos básicos para el mejoramiento de la oferta educativa en este campo por parte de la Instituciones prestadoras del servicio que conduce a la identificación por parte de los jóvenes y adultos de las diferentes opciones en esta modalidad de formación y las proyecciones que la misma ofrece.

El documento esta organizado en cuatro capítulos. El primero sintetiza el Marco Normativo aplicable a este servicio educativo. El segundo, presenta la caracterización inicial de instituciones y programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano

en Bogotá desarrollada a partir del primer directorio censal elaborado por la SED para éste servicio educativo en el año 2005. El tercero, hace referencia a la educación para el trabajo y el desarrollo humano en el Plan Distrital de Desarrollo y Plan Sectorial de Educación. El cuarto, propone las orientaciones y perspectivas de la educación para el trabajo y el desarrollo humano en Bogotá y finalmente, algunas conclusiones.

Introducción

En la agenda educativa del tercer milenio existen, por lo menos, tres desafíos claves pendientes. En primer lugar, el logro de una educación de calidad y el de una armónica convivencia entre los seres humanos; en segundo lugar, el apoyo de la diversidad a través del diseño de una enseñanza individualizada y orientada a las necesidades particulares de cada alumno; y, por último, el fortalecimiento de la propia identidad y personalidad de los estudiantes para que puedan llegar a ser personas libres y autónomas.

¿Cómo alcanzar esas metas entonces? De una manera sencilla y eficaz: apostando a un proceso de enseñanza rico y dinámico, posibilitando la apropiación comprensiva de conocimientos y procurando que en los estudiantes se produzcan cambios conceptuales que los llevarán a un aprender y a un comprender seguros con proyección de sus acciones.

Hay tareas que no pueden seguir postergándose en la escuela, pues el futuro de las actuales generaciones de estudiantes podrían correr riesgos, entre ellos, el de no poder estar a la altura de los avances y de los cambios que a diario se suscitan en la realidad.

Esta visión de un mundo en constante transformación, con importantes problemas sociales y ambientales, requiere(y requerirá) hombres y mujeres con pensamiento creativo, divergente y reflexivo. En los próximos años serán necesarios seres humanos capaces de comprender, ordenar y recrear los fenómenos de la vida cotidiana.

La baja calidad de la educación ha hecho crisis, manifestándose en la poca credibilidad de los estudiantes para pensar que ésta sea un medio para satisfacer necesidades de formación personal, de desenvolvimiento social, de mejoramiento en el nivel de vida y lo más importante poder conseguir empleo o poder contribuir en algo al crecimiento y desarrollo económico del país.

La desarticulación entre lo aprendido y lo que necesita el individuo para su desarrollo personal y poderse defender en la vida laboral, como otras oportunidades de potenciar al ser humano, hace reflexionar sobre los cambios que requiere el sistema educativo. Hoy los jóvenes y adultos quieren que la teoría tenga un aplicabilidad, donde el aprendizaje práctico tenga una estrecha relación con la demanda de bienes y servicios del campo laboral, y una posible movilidad de desempeño en múltiples instancias del quehacer y de diferentes lugares geográficos de ubicación.

Luego, la calidad, la pertinencia y la equidad, serán los puntos centrales de cualquier política educativa para las instituciones de Educación para el trabajo y el Desarrollo

Humano "IETDH", entendiéndolo que hay otros elementos complementarios que facilitan las tres mencionadas, como son: articular la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano con la Educación Formal y el Sistema Nacional de formación para el trabajo; articular la Educación para el Trabajo con la ciencia, la tecnología y el desarrollo productivo; implementar sistemas de información eficientes sobre las instituciones y programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano; crear un sistema de capacitación y actualización permanente para la inspección, vigilancia, supervisión y control de programas e instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, y diagnosticar para identificar inclinaciones de los individuos con el fin de orientar vocacionalmente, potenciar y lograr el respeto por la diferencia y aprovechar ésta para el desarrollo.

Por esta razón, "el objetivo central del plan sectorial 2004- 2008, es desarrollar una política educativa que responda a los retos de una Bogotá Moderna, humana e incluyente que se proponga la vigencia plena del derecho a la educación y el fortalecimiento de la educación pública, que cualifique y mejore la calidad de la educación, que construya y fortalezca múltiples redes de tejido social solidario, que contribuya a la consolidación de una democracia basada en el reconocimiento de la diversidad, que genere dinámicas sociales incluyentes y que contribuya a la reducción de la pobreza y a una mayor equidad social.

1. Marco Normativo

1.1. Constitución Política de Colombia

La Constitución Política de Colombia establece en el artículo sesenta y siete que corresponde al Estado garantizar el adecuado cubrimiento del servicio educativo y asegurar las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema, reconociéndola como un derecho y un servicio público con función social. Igualmente en el Capítulo “Derechos Sociales, Económicos y Culturales”, se hace relación explícita al bienestar de la población joven y también adulta, como a la educación, la formación integral y el acceso al trabajo; de igual forma, se señala en el artículo cincuenta y cuatro que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

Por otra parte, el artículo sesenta y ocho de la Constitución Política dispone que los particulares podrán fundar establecimientos educativos y la ley establecerá las condiciones para su creación y gestión.

1.2 Ley 115 de 1994 - Ley General de Educación-

La ley 115 de 1994 define en el artículo primero que la educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes. El artículo segundo dispone que el servicio educativo comprende el conjunto de normas jurídicas, los programas curriculares, la educación por niveles y grados, la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, la educación informal, los establecimientos educativos, las instituciones sociales (estatales o privadas) con funciones educativas, culturales y recreativas, los recursos humanos, tecnológicos, metodológicos, materiales, administrativos y financieros, articulados en procesos y estructuras para alcanzar los objetivos de la educación.

Entre los fines de la educación contemplados en la ley general de educación (art.44 5) relacionados con el servicio educativo no formal cabe destacar:

- El pleno desarrollo de la personalidad sin más limitaciones que las que le imponen los derechos de los demás y el orden jurídico, dentro de un proceso de formación integral, física, psíquica, intelectual, moral, espiritual, social, afectiva, ética, cívica y demás valores humanos.
- La formación para facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación

- La formación en la práctica del trabajo, mediante los conocimientos técnicos y habilidades, así como en la valoración del mismo como fundamento del desarrollo individual y social.
- La formación para la promoción y preservación de la salud y la higiene, la prevención integral de problemas socialmente relevantes, la educación física, la recreación, el deporte y la utilización adecuada del tiempo libre, y
- La promoción en la persona y en la sociedad de la capacidad para crear, investigar, adoptar la tecnología que se requiere en los procesos de desarrollo del país y le permita al educando ingresar al sector productivo.

La educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano es definida¹ como la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos (preescolar, básica y media). Este servicio educativo² se rige por los principios y fines generales de la educación; promueve el perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria.

Es importante mencionar que en la Ley General de educación hay algunas disposiciones relacionadas con la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano sin desarrollar o reglamentar:

- Sistema Nacional de Información : que incluya la educación no formal (art. 62 y art 75)
- Sistema Nacional de Acreditación de la calidad de la educación: debe abordar la educación para el Trabajo y el desarrollo Humano(art. 74)
- Apoyo y fomento a la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, oportunidades para ingresar a ella y permanente control para que se ofrezcan programas de calidad por parte del Estado (art 41)

1.3 - Ley 375 de 1997- Ley de la Juventud

La Ley 375/97 de juventud establece³ la educación no formal como una modalidad educativa para la formación integral de los jóvenes, un derecho y un deber que constituye parte esencial de su desarrollo. Además, reconoce como sujetos de la formación integral juvenil a las entidades públicas, privadas y organismos no gubernamentales, que desarrollen actividades formativas y recreativas que abarquen la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

1- Ley 115 de 1994, Artículo 36

2- Ley 115 de 1994, Artículo 37

3- Ley 375 de 1997, Artículos 5, 10, 29, 37 y 40

De igual manera, es importante destacar las características⁴ que debe tener la formación integral juvenil:

- *Integral*: Abarca las dimensiones que permiten a la juventud construir, expresar y desarrollar su identidad en los aspectos físicos, psíquicos, afectivo cognoscitivo y espiritual para participar de manera activa en la vida social.
- *Autoformativa*: La juventud debe asumir una relación con el ser y el saber y mediante el pensamiento, donde encuentre respuestas a sus intereses y logre apropiarse de los elementos que le faciliten el pleno desarrollo de sus potencialidades, permitiendo construir de esta forma una vida creativa y participativa que redunde en beneficio de la sociedad.
- *Progresiva*: Conforme a la evolución psicosocial del joven, se deben elaborar estrategias que les permitan interactuar de una manera crítica, reflexiva y propositiva con la sociedad.
- *Humanista*: Mediante un permanente diálogo promover el respeto, la tolerancia y la autonomía de la juventud para aportar en la creación de una sociedad democrática, pacifista y pluralista en donde se reconozcan y legitimen todos los valores que determinan al ser humano.
- *Permanente*: Es un esfuerzo que cubre toda la vida.

1.4 Consejo Nacional de Política Económica y Social, CONPES 81 de 2004

El documento contiene la propuesta aprobada para avanzar en la consolidación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo en Colombia, SNFT, complementaria a las reformas introducidas al SENA y al mismo SNFT, mediante el Decreto 249 de 2004.

“La propuesta se basa en principios de calidad, pertinencia y flexibilidad de la oferta de formación, competitividad del recurso humano y transparencia y eficiencia en la administración de los recursos. Para implementar estos principios, se propicia la articulación de los diferentes actores del SNFT en torno a la política de formación del recurso humano que requiere el país, el incremento y la diversificación de la oferta de formación para el trabajo vía sinergias y alianzas institucionales, la pertinencia de la oferta de formación de acuerdo con los requerimientos del sector productivo y la transparencia del sistema. En particular, separa las funciones de lineamientos de política del SNFT y el proceso de acreditación en cabeza del Ministerio de la Protección Social (MPS), en coordinación con el Ministerio de Educación Nacional (MEN) de aquellas relacionadas con las funciones de evaluación de pertinencia y de la provisión de la capacitación en cabeza del SENA, y a través de ésta, de las demás entidades de formación para el trabajo.”⁵

4- Ley 375 de 1997, Artículo 39

5- Documento CONPES Social 81. Consolidación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo en Colombia. Julio de 2004

“El Sistema Nacional de Formación para el Trabajo en Colombia es la estructura que deberá articular la oferta de formación para el trabajo, conformada por gremios, empresas, organizaciones de trabajadores, entidades de educación media, técnica profesional, tecnológica, universidades y entidades gubernamentales, siempre y cuando desarrollen programas de formación para el trabajo y/o de formación continua debidamente acreditados en el marco del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, tomando como referente las normas de competencia laboral colombianas, con el fin de definir e implementar políticas y estrategias para el desarrollo y cualificación de los recursos humanos del país”⁶

1.5 Decreto 2020 de 2006 ⁷

Es el decreto que organiza el sistema de calidad de formación para el trabajo; el sistema de calidad es 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.

La Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano es un proceso educativo formativo, organizado y sistemático, mediante el cual las personas adquieren y desarrollan a lo largo de su vida competencias laborales, específicas o transversales, relacionadas con uno o varios campos ocupacionales, referidos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que le permiten ejercer una actividad productiva como empleado o emprendedor de forma individual o colectiva.

1.6 Ley 1064 de 2006

Esta ley mediante la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como Educación No Formal en la Ley General de Educación. En ésta el Estado reconoce la Educación para el Trabajo y el desarrollo humano como factor esencial del proceso educativo de la persona y componente dinamizador en la formación de técnicos laborales y expertos en las artes y oficios. En consecuencia las Instituciones y programas debidamente acreditadas, recibirán apoyo y estímulo del Estado, para lo cual gozarán de la protección que esta ley le otorga.

El proceso de certificación de las instituciones y programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano queda comprendido en lo establecido actualmente dentro del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.

Los programas conducentes a certificado de aptitud ocupacional impartidos por las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano debidamente

6- Ibidem, Pág. 4. op cit.

7- Decreto 2020 de junio de 2006 Organiza el Sistema de calidad de formación para el trabajo

certificadas podrán ser objeto de reconocimiento para la formación de ciclos propedéuticos por las instituciones de educación superior y tendrán igual tratamiento que los programas técnicos y tecnológicos.

1.7 Decreto 2888 de 2007 -Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano-

El decreto 2888 de 31 de julio de 2007 reglamenta la creación, organización y funcionamiento de las instituciones que ofrecen el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y establece los requisitos básicos para el funcionamiento de los programas.

El Artículo 2 establece que la educación para el trabajo y el desarrollo humano 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.

El Artículo 3 dispone los siguientes 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.

Según este decreto para ofrecer el servicio educativo las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano deben tener licencia de funcionamiento o reconocimiento de carácter oficial y obtener el registro de los programas ante la Secretaría de Educación. Para las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano de carácter estatal, el acto administrativo de creación constituye el reconocimiento de carácter oficial. Por otra parte, el interesado en crear una institución de educación para el trabajo y el desarrollo humano de carácter privado debe solicitar licencia de funcionamiento a la secretaria de educación de la entidad territorial certificada de la jurisdicción que corresponda al lugar de prestación del servicio, con la siguiente información:

1. Nombre propuesto para la institución, número de sedes, municipio y dirección de cada una.
2. Nombre del propietario o propietarios. Cuando se trate de personas jurídicas se deberá adjuntar el certificado de existencia y representación legal.
3. El programa o programas que proyecta ofrecer.
4. El número de estudiantes que proyecta atender.
5. Identificación de la planta física. El peticionario deberá adjuntar copia de la licencia de construcción.

La entidad competente para expedir la licencia de funcionamiento y registro de programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, es la Secretaría de Educación y los trámites correspondientes, se realizan ante los Centros de Administración Educativa-CADEL de la localidad donde se pretende ofrecer el servicio, con la presentación del proyecto de creación ajustado a lo establecido en este decreto, y los documentos descritos a continuación, según lo dispuesto en el artículo 138 de la Ley 115 de 1994, en los plazos definidos por la Secretaría de Educación:

- Constancia de asistencia a seminario de inducción para creación de nuevas instituciones realizado por la Secretaría de Educación.
- Licencia de Construcción para establecimiento educativo, que permita el uso para institución de educación para el trabajo y el desarrollo humano, debidamente desarrollada en el predio donde funcionará. (Certificado de permiso de ocupación o concepto de desarrollo expedido por la respectiva Alcaldía Local).
- Concepto sanitario favorable vigente expedido por la Secretaría de Salud.
- Proyección de personal docente, administrativo y de servicios
- Hoja de vida del director con soportes.
- Certificado de libertad y tradición, si es propietario del inmueble, de lo contrario, contrato de arrendamiento.
- Certificado de existencia y representación legal si el propietario es una persona jurídica.
- Plan de Prevención de emergencias y desastres inscrito previamente en el Departamento Administrativo de Prevención y Atención de Emergencias-DPAE-
- Si ofrece programas en áreas auxiliares de la salud debe además cumplir con lo estipulado en el parágrafo del artículo 14 del decreto 2888 de 2007 y en el decreto 3616 de 2005 "Por medio del cual se establecen las denominaciones de los auxiliares en las áreas de la salud, se adoptan sus perfiles ocupacionales y de formación, los requisitos básicos de calidad de sus programas y se dictan otras disposiciones".

- Para el registro de los programas de auxiliar de mecánica dental y de cosmetología requiere concepto previo favorable del Comité Ejecutivo Nacional para el Desarrollo de los Recursos Humanos en Salud o el organismo que haga sus veces.
- Si ofrece programas en el área de idiomas cumplir con el decreto 3870 de 2006.

El proyecto de creación y demás documentos son evaluados por el equipo local de supervisores de educación, el cual realiza visita a la planta física y emite concepto para expedir el acto administrativo correspondiente, sin el cual no podrá iniciar labores.

Las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano deben solicitar la renovación del registro de los programas que actualmente ofrecen, dentro de los dieciocho (18) meses siguientes contados a partir del 31 de julio de 2007, vencido este plazo sin que se haya presentado dicha solicitud, expirará el registro de los programas y la institución no podrá admitir nuevos estudiantes para tales programas.

En la siguiente tabla se presentan algunos aspectos claves abordados en la normatividad que rige para la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (Decreto 2888 de 2007) como son los tipos de programas, certificados de aptitud ocupacional y constancias de asistencia.

PROGRAMAS DE EDUCACION PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO	
LABORAL	ACADEMICO
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 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 de la duración del programa debe corresponder a formación práctica tanto para programas en la metodología presencial como a distancia.	Los programas de formación académica tienen por objeto la adquisición de conocimientos y habilidades en los diversos temas de la ciencia, las matemáticas, la técnica, la tecnología, las humanidades, el arte, los idiomas, la recreación y el deporte, el desarrollo de actividades lúdicas, culturales, la preparación para la validación de los niveles, ciclos y grados propios de la educación formal básica y media y la preparación a las personas para impulsar procesos de autogestión, de participación, de formación democrática y en general de organización del trabajo comunitario e institucional. Para ser registrados, estos programas deben tener una duración mínima de ciento sesenta (160) horas.
CERTIFICADOS DE APTITUD OCUPACIONAL	
Certificado de Técnico Laboral por Competencias Mínimo 600 horas de duración	Certificado de Conocimientos Académicos Mínimo 160 horas de duración
EDUCACION INFORMAL	
La oferta de educación informal tiene como objetivo brindar oportunidades para adquirir, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro en la secretaría de educación de la entidad territorial certificada y solo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia.	

En ejercicio de la función de inspección y vigilancia la Secretaría de Educación tiene los siguientes criterios para la evaluación de los programas de educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano:

- El cumplimiento de las normas vigentes
- El desarrollo de lo establecido en el reglamento pedagógico, el cual debe contener:
- Objetivos de la institución fundamentados en los principios y finalidades del servicio público educativo. (art. 5 Ley 115 de 1994)
- El plan de estudios por programa, haciendo énfasis en la estrategia pedagógica, la educación ética y en valores humanos y en la definición de los criterios para la evaluación del rendimiento de los estudiantes.
- Los recursos docentes y didácticos necesarios y los mecanismos de administración de los mismos
- Reglamento de docentes y estudiantes
- Los criterios de organización administrativa y de evaluación institucional
- La garantía de sostenibilidad financiera y el sistema de costos educativos y tarifas.

2. Caracterización de Instituciones y Programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano⁸

La Unidad de Educación Superior ha coordinado acciones al interior de la Secretaría de Educación del Distrito Capital (nivel central y local), con instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, así como con entidades externas de nivel distrital y nacional con el fin de promover el mejoramiento de esta oferta educativa, dado que a este servicio educativo se constituye en una opción de formación para jóvenes y adultos de la ciudad. Entre estas acciones es importante resaltar la elaboración de una base de datos de instituciones y programas; cooperación en el desarrollo de una experiencia piloto para la acreditación de programas y certificación de egresados; diseño y promoción de procesos de seguimiento a egresados; propuestas y aportes al Ministerio de Educación en la nueva reglamentación (Decreto 2888 de 2007 y Decreto 2020 de 2007); formulación de lineamientos básicos para mejorar esta oferta educativa y ejecución de una experiencia para articular la educación media con los programas técnicos laborales; participación en la creación y consolidación de la Red Distrital de Entidades de Formación para el Trabajo.

La Unidad de Educación Superior y la Subdirección de Análisis Sectorial con la colaboración de la Unidad Especial de Inspección Educativa, Unidad Coordinadora de CADEL y los CADEL, adelantaron la elaboración de una base de datos y directorio censal de instituciones y programas en el año 2005. Este trabajo contribuye a que la Secretaría de Educación Distrital cuente con un instrumento de Inspección y Vigilancia Educativa, como insumo para la toma de decisiones a nivel de orientaciones en esta modalidad de formación, y a su vez garantizar que las personas interesadas puedan acceder a información confiable y por localidad evidenciando la oferta real con los parámetros de calidad necesarios.

La caracterización incluye información general de las instituciones, sedes y programas relacionada con distribución geográfica, estratos y propiedad; de estudiantes y egresados de los programas y algunos aspectos académicos.

2.1 Instituciones y Sedes

En la información recolectada para el directorio de educación para el trabajo y el Desarrollo Humano se registraron 333 instituciones en Bogotá D.C. con 413 sedes como se ilustra en la siguiente gráfica

8- Basado en resultados del directorio censal de instituciones y programas de educación no formal elaborado mediante contrato 666 de 2004. Secretaría de Educación Distrital. Unidad de Educación Superior y Subdirección de Análisis Sectorial. Agosto 31 de 2005

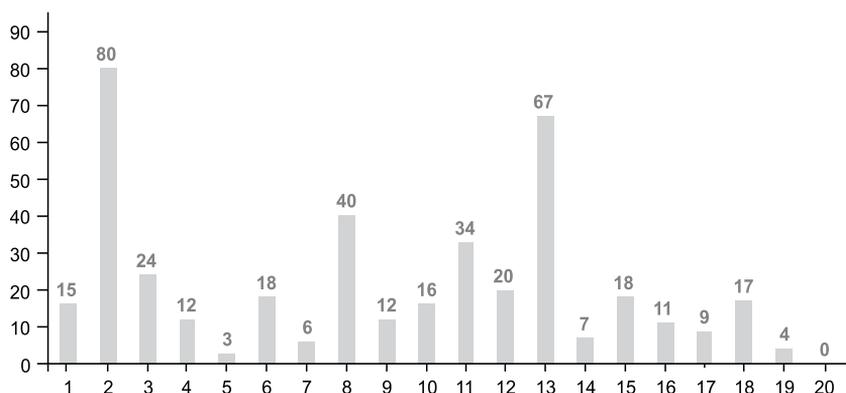


Ilustración 1. Distribución geográfica de instituciones y sedes de educación para el trabajo y el desarrollo humano

La distribución geográfica de las instituciones de educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en Bogotá indica una tendencia a ubicar la mayoría de instituciones en la zona central de la ciudad donde predomina una amplia oferta empresarial en el sector de servicios (Chapinero, Teusaquillo, Santa Fe entre otras localidades) o en zonas caracterizadas por su desarrollo comercial o industrial (Barrios Unidos, Engativa, Fontibón, Puente Aranda, Antonio Nariño entre otras) quedando la periferia de la ciudad con poca o inexistente oferta de educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (Usme, Bosa, Ciudad Bolívar y Sumapaz). Cabe destacar las localidades con mayor concentración de instituciones: Chapinero (80), Teusaquillo (67), Kennedy (40) y Suba (34) las cuales agrupan al 53% del total de la ciudad.

En relación al estrato socioeconómico del sector donde se encuentran las sedes de las instituciones:

- 61% de las sedes (251) en estrato 3
- 21% de las sedes (85) en estrato 4
- 8% de las sedes (32) en estrato 5
- 7% de las sedes (30) en estrato 2
- 2% de las sedes (9) en estrato 6
- 1% de las sedes (6) en estrato 1

Esta circunstancia refuerza la situación de poca existencia o ausencia de instituciones de educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en las localidades periféricas ya mencionadas donde se encuentran potenciales usuarios de este servicio educativo con restricciones económicas para acceder a la oferta de educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y menos aún a la educación superior.

Sobre la propiedad de las instituciones de educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano es importante destacar que el 99 % de las instituciones educativas no formales de la ciudad son de carácter privado. De ellas el 83% (275) corresponden a personas naturales, 5 % (15) a comunidades religiosas, 1 % (4) a cooperativas, 5 % (17) a fundaciones, 3 % (11) a federación o corporación y el 3% (9) a otras (cajas compensación, comunidad, Estado entre otras). En conclusión, es escasa la oferta de educación no formal de carácter oficial y es un servicio educativo prestado esencialmente por el sector privado.

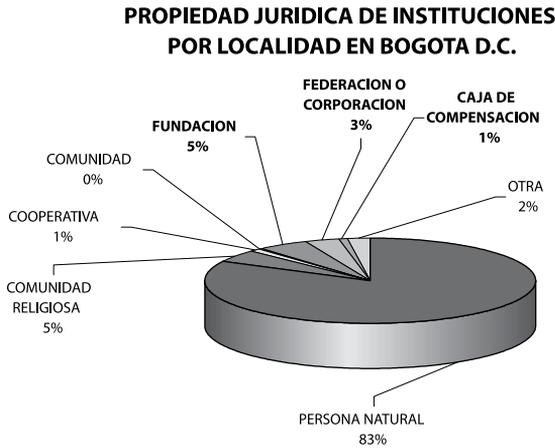


Ilustración 2. Propiedad jurídica de instituciones de educación para el el trabajo y el desarrollo humano en Bogotá D.C.

Por otra parte, cabe resaltar que un 78% de las sedes de las instituciones cuenta con correo electrónico y un 38% dispone de una página Web, situación que evidencia el acercamiento de estas instituciones a las tecnologías de la información y la comunicación.

2.2 Programas

Estas instituciones ofrecen 1653 programas de educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en los campos laboral 66% (1.086), conocimientos académicos 23% (378), validación 3% (62), promoción comunitaria (1) y otorgan constancia de asistencia 8% (126). Estos datos evidencian que para los prestadores del servicio público educativo para el Trabajo y el Desarrollo Humano la formación para el trabajo es uno de los principales campos de acción y el más demandado por los usuarios de este servicio como se detalla mas adelante donde el número de estudiantes matriculados en los programas del campo laboral corresponde al 58% del total.

Las áreas de desempeño o formación correspondiente a los 1.653 programas se observan en la siguiente gráfica de las cuales cabe destacar:

- 30% (499) Finanzas y Administración
- 13% (212) Oficios, operación de equipo y transporte
- 12% (192) Ventas y servicios
- 10% (162) Arte, cultura, esparcimiento y deportes
- 9% (146) Ciencias naturales aplicadas y relacionadas
- 8% (140) Ciencias sociales, educativas, religiosas y servicios gubernamentales
- 6% (99) Salud
- 6% (96) Idiomas

OFERTA DE PROGRAMAS POR AREA DE FORMACION EN BOGOTA D.C.

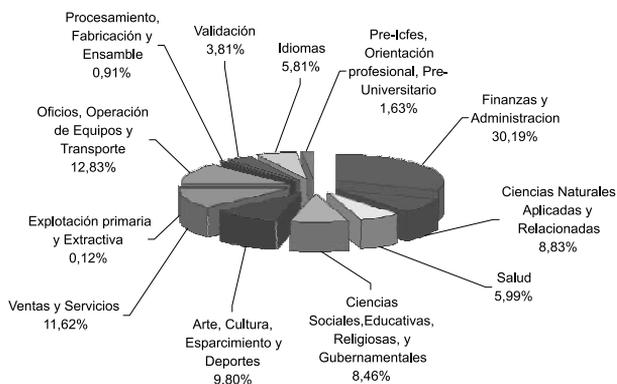


Ilustración 3. Oferta de programas por área de formación

La distribución de programas ofertados por localidad muestra que Chapinero, Kennedy, Teusaquillo y Suba concentran el 55 % (902) de los programas en la ciudad como se aprecia en la siguiente gráfica.

OFERTA DE PROGRAMAS POR LOCALIDAD EN BOGOTA D.C.

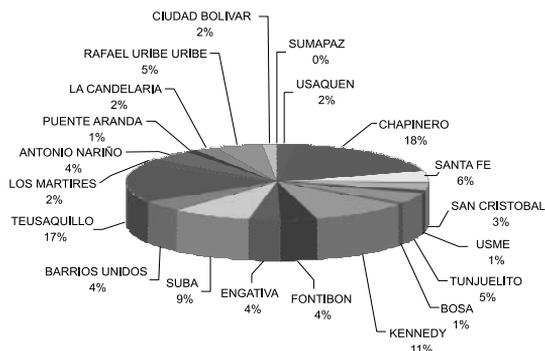


Ilustración 4. Oferta de programas por localidad

2.3. Estudiantes Matriculados

En el año 2004 se reportaron a la Secretaría de Educación Distrital por parte de las instituciones 115.620 estudiantes matriculados en el servicio educativo para el Trabajo y el Desarrollo Humano de Bogotá de ellos el 59% (68.396) son mujeres y 41% (47.224) son hombres.

La distribución por campo de formación es la siguiente: 58% (66.649) en el campo laboral; 30% (34.696) en aspectos académicos; 3% (3.669) en validación, y 9% (10.606) en cursos que otorgan constancia de asistencia, en el área de promoción comunitaria no se reportan estudiantes como se aprecia en la siguiente gráfica.

ESTUDIANTES POR CAMPO DE FORMACION E INTENSIDAD HORARIA

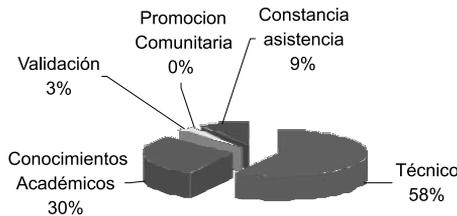


Ilustración 5. Estudiantes por campo de formación e intensidad horaria

Las cifras muestran la alta demanda de la población hacia los programas técnicos (58 %) del campo laboral donde el principal objetivo es capacitarse con el fin de conseguir empleo o generar ingresos, siendo en la mayoría de los casos la única oportunidad de cualificarse para tener mayores posibilidades de acceso al mercado laboral. Le siguen en demanda los programas en el campo académico (30%) y en cursos que otorgan constancia de asistencia.

Las localidades con mayor concentración de población estudiantil en la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano son las de mayor concentración de instituciones y sedes: Chapinero, Teusaquillo, Kennedy, Suba, Antonio Nariño, en estas cinco localidades se concentra el 50 % de estudiantes de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en Bogotá, como se puede ver en la siguiente gráfica.

ESTUDIANTES MATRICULADOS POR LOCALIDAD EN BOGOTÁ D.C.

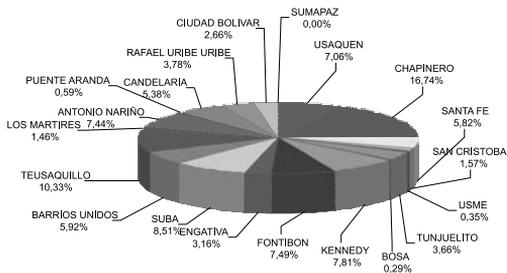


Ilustración 6. Estudiantes matriculados por localidad en Bogotá D.C.

De igual manera, se informó que los estudiantes matriculados discriminados por afinidad con área desempeño o formación eran en 2004: 24 % (27.358) en finanzas y administración; 8 % (9.250) en ciencias naturales aplicadas y relacionadas, 9 % (10.403) en salud, 12 % (14.061) en ciencias sociales, educativas, religiosas y gubernamentales, 9 % (10.616) en arte, cultura, esparcimiento y deporte, 7 % (8.918) en ventas y servicios, 0,01 % (12) en explotación primaria y extractiva, 13% (14.865) en oficios, operación de equipos y transporte, 0,38 % (443) en procesamiento fabricación y ensamblaje, 3 % (3.149) en validación, 13 % (14.080) en idiomas, y 2% (2.477) en orientación profesional, preicfes y preuniversitario.

ESTUDIANTES MATRICULADOS POR AREA DE FORMACION EN BOGOTA D.C



Ilustración 7. Estudiantes matriculados por área de formación en Bogotá D.C.

2.4 Egresados

El número de egresados reportado por las instituciones en el año 2004 fue de 47.069 de los cuales el 56% (26.413) son mujeres y el 44% (20.656) son hombres.

Los 47.069 egresados cursaron programas en los siguientes campos:

- 49% (23.118) Técnico (área laboral)
- 35% (16.502) Conocimientos Académicos
- 11% (5.341) en programas que sólo otorgan constancia de asistencia
- 5% (2.108) en Validación
- 0% en Promoción comunitaria

EGRESADOS CERTIFICADOS POR CAMPO DE FORMACION E INTENSIDAD HORARIA

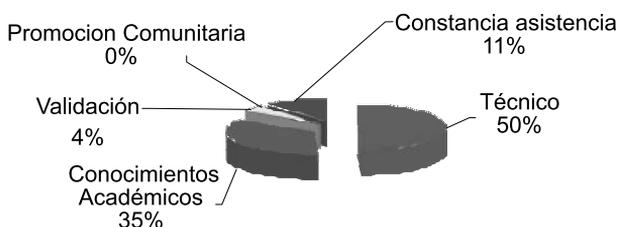


Ilustración 8. Egresados por campo de formación e intensidad horaria.

Los programas que cursaron los egresados se pueden clasificar en las siguientes áreas afines:

- 20.46% (9.634) en Finanzas y Administración
- 6.47 % (3.047) en Ciencias Naturales Aplicadas y Relacionadas
- 11.78 % (5.547) en Salud
- 9.20% (4.331) en Ciencias Sociales, Educativas, Religiosas, y Gubernamentales
- 11.09 % (5.220) en Arte, Cultura, Esparcimiento y Deportes.
- 6.76 % (3.170) Ventas y Servicios
- Sin reporte de egresados en Explotación Primaria y Extractiva
- 17.12% (8.060) en Oficios, Operación de Equipos y transporte
- 0.15 % (71) en Procesamiento, Fabricación y Ensamblaje
- 3.05 % (1.438) en Validación
- 8.99 % (4.234) en Idiomas
- 4.92 % (2.317) en Pre-Icfes, Orientación Profesional y Preuniversitario.

EGRESADOS POR AREA DE DESEMPEÑO EN BOGOTA D.C

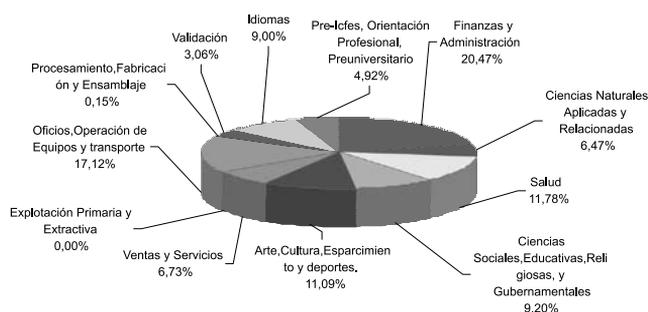


Ilustración 9. Egresados por área de formación en Bogotá D.C.

2.5 Algunos Aspectos Académicos

Por requisitos académicos 42% de los programas exigen formación media, 36% básica secundaria, 11% básica primaria y 11% ningún tipo de formación.

La mayoría de los programas, respecto al total de 1.653, se ofrecen de forma presencial 93%, semi-presencial 6% y a distancia 1%. Las formas de cursar los estudios son variables: 50% semestral, 23% mensual, 17% trimestral, 6% anual y 7% bimensual.

Respecto a horarios disponibles para cursar estudios en los 1.653 programas:

- 26% lunes a viernes en la mañana
- 24% lunes a viernes en la noche
- 20% fines de semana en la mañana
- 18 % lunes a viernes en la tarde
- 11% los fines de semana en la tarde
- 1% los fines de semana en la noche.

3. La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en el Plan Distrital de Desarrollo y Plan Sectorial de Educación

3.1 Plan De Desarrollo Distrital

El Plan de Desarrollo Distrital 2004-2008: "Bogotá sin indiferencia. Un compromiso social contra la pobreza y la exclusión" plantea el aumento de la cobertura y permanencia de la población joven en el sistema educativo como política de juventud y de empleo e ingresos. En el eje social se plantea como política la inclusión social de los jóvenes a diferentes oportunidades y alternativas que potencien su desarrollo y el acceso universal a los servicios sociales y públicos culturales como es el caso de la educación. Además, la política del eje social denominada vinculación productiva propone que se promoverá la generación de oportunidades para potenciar el talento humano mediante la educación formal y para el Trabajo. Adicionalmente, este mismo eje social tiene dentro de sus estrategias la creación y estímulo de las condiciones que potencian la capacidad y el talento de las personas a través de la formación para el trabajo, siendo la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano una opción para un gran porcentaje de jóvenes y adultos bogotanos.

La temática de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano se relaciona especialmente con dos programas del eje social: el programa "más y mejor educación para todos y todas", donde se plantea que se ofrecerá y orientará la educación bajo criterios de disponibilidad, acceso, permanencia y pertinencia, entendiendo que la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano hace parte de este servicio educativo; y el programa, "capacidades y oportunidades para la generación de ingresos y empleo" en el sentido de ser una alternativa que amplía las posibilidades de vinculación laboral. También, se relaciona en el programa "cultura para la inclusión social" como una opción para fomentar la creación y la circulación del arte.



3.2 Plan Sectorial de Educación

El Plan Sectorial de Educación 2004-2008 “Bogotá una Gran Escuela” tiene como fundamentos crear condiciones sostenibles para el ejercicio pleno del derecho a la educación, con el fin de mejorar la calidad de vida, reducir la pobreza y la inequidad, potenciar el desarrollo autónomo, solidario y corresponsable de todas y todos los habitantes de la ciudad, en especial de niñas, niños y jóvenes.

Este Plan con respecto al sistema educativo propone como objetivos específicos:

- Contribuir al desarrollo de una educación de calidad en la cual los jóvenes y adultos aprendan más y mejor, mediante la transformación pedagógica de la escuela y la renovación de los planes de estudio, las prácticas y los métodos de enseñanza, y el uso adecuado del espacio y el tiempo escolar.
- Desarrollar estrategias y acciones que conviertan el tiempo libre de los estudiantes en fuente de formación y conocimiento, recreación y apropiación de las manifestaciones de la cultura.
- Aportar al desarrollo de una sociedad productiva a través del fomento del espíritu científico, la creatividad y la apropiación crítica de la tecnología. Se intensificará en conocimiento y recreación de la riqueza artística, literaria, científica y técnica de la ciudad.

En este marco de acción, el programa Educación para Jóvenes y Adultos pretende “ampliar la oferta educativa y mejorar la pertinencia de los planes de estudio dirigidos a los jóvenes y adultos, escolarizados y desescolarizados, tanto a nivel formal como en la Educación para el trabajo, especialmente, en la formación laboral, ...” abordando la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano como una de las opciones educativas para jóvenes y adultos en Bogotá que requiere ser orientada por la Secretaría de Educación Distrital. Es así como en el proyecto educación para jóvenes y adultos ligada a la cultura del trabajo y la educación superior se propone la formulación de una política distrital para cualificar la oferta de educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano mediante la definición de unos parámetros de acreditación, sistema de seguimiento y control de calidad de esta modalidad educativa, con el fin de que los jóvenes y adultos puedan acceder a ésta con garantías de calidad y pertinencia.

En tal sentido, la Unidad de Educación Superior, con el apoyo de la Subsecretaría Académica, ha coordinado acciones al interior de la Secretaría de Educación Distrital (nivel central y local), con instituciones de educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, así como con entidades externas de nivel distrital y nacional con el fin de promover el mejoramiento de este servicio educativo que se constituye en una opción educativa para jóvenes y adultos de la ciudad.

9- A partir de la Ley 1064 del 26 de julio de 2006, adopta el nombre de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

Este componente parte del reconocimiento de que la Educación no formal⁹ hace parte del servicio público educativo. Su objetivo es formular lineamientos de política y ejecutar acciones para promover el mejoramiento de este tipo de educación en Bogotá.

En tal sentido se han desarrollado acciones, durante el período 2004-2007, encaminadas a adelantar estrategias para su mejoramiento y cualificación con el fin de ofrecer a los(as) jóvenes y adultos alternativas para acceder a ella con garantías de calidad y pertinencia, así:

Formulación de Política Distrital	Elaboración del documento "Orientaciones y Perspectivas de la Educación para el trabajo y el desarrollo humano en Bogota D.C." para lo cual, se desarrollaron tres talleres: con áreas internas de la SED, entidades nacionales y distritales de carácter oficial, gremios e Instituciones de Educación para el Trabajo. Conformación y participación en el Comité de Normatividad de la Red Distrital de Entidades de Formación para el Trabajo. Integración de equipo supervisores que trabajó propuestas aportadas al Ministerio de Educación Nacional para el decreto 2888 de 2007
Caracterización de instituciones y programas	Elaboración directorio con la participación de la Unidad de Educación Superior, Subdirección de Análisis Sectorial, CADEL y Equipos Locales de Supervisión Educativa y documento resumen de caracterización de instituciones y programas.
Conformación de la Red Distrital de Entidades de Formación para el Trabajo	Consolidación Red Distrital de Entidades de Formación para el Trabajo (361 instituciones), en coordinación SED con: SENA y Departamento Administrativo de Acción Comunal Distrital-DAACD- y a partir de 2007 con la Secretaría de Desarrollo Económico de Bogotá D.C. Se han creado subredes por áreas de formación vinculando 135 instituciones con programas de formación de talento humano en salud, gestión administrativa, servicios financieros, gestión de mercados, logística y tecnologías de la información, electricidad y electrónica, servicios personales, mecánica automotriz y transporte, manufactura textil y del cuero, metalmecánica, metalurgia, artes gráficas, hotelería, turismo y alimentos). Además, se aprobó por parte del Comité Directivo el Reglamento Operativo para la Red Distrital y se han adelantado acciones con las Instituciones participantes : formación pedagógica básica y en diseño curricular por competencias, formación de evaluadores, eventos de información y divulgación, actualización base de datos, promoción de la asociatividad de este sector educativo, reconocimiento de programas de formación por parte del SENA, entre otros.
Realización experiencia piloto de acreditación y certificación	Desarrollo de experiencia de acreditación de Programas de Auxiliar de Enfermería y certificación de egresados (200 en atención al usuario), a través de la cooperación, con: SENA, Secretaría de Salud Distrital, DAACD y SED; participando 23 instituciones de Educación para el Trabajo en salud.
Impulso a procesos de educación para el trabajo y el desarrollo humano, para jóvenes en el marco de políticas distritales	Realización de diseños curriculares en procesos de formación educativa para el trabajo y el desarrollo humano, en el área de artes. Formulación de los lineamientos para la articulación de la Educación Media con la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano que están siendo aplicados en una experiencia piloto mediante la suscripción de Convenios de Cooperación con el Centro de Educación para el Trabajo de CAFAM con el cual se están formando 400 estudiantes de grado once de colegios oficiales distritales; esto permitirá generar continuidad en su cadena de formación a nivel de Técnico Laboral en Preparación Profesional y Negocio de Alimentos, Técnico Laboral en Equipos de Computo y Redes y Técnico Laboral en Mercadeo y Ventas. Adicionalmente, se van a formar 700 estudiantes de grado décimo en emprendimiento en artes mediante convenio con la Fundación IMAGO a nivel de diplomado. Asesoría en la formulación y ejecución del proyecto de formación Programa Técnico Laboral" Auxiliar de Apoyo a Instituciones de Preescolar", para madres Comunitarias, mediante convenio Colsubsidio -Alcaldía de Kennedy-Secretaría de Educación Distrital, beneficiando 180 personas.
Seguimiento a egresados de los programas técnicos laborales	Diseño, afianzamiento y conocimiento del programa por parte de 25 instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, que ha conducido a la formulación y ejecución de acciones para el mejoramiento de sus programas. La información e instrumentos se encuentran publicados en la página web de la SED: www.redacademica.edu.co .

4. Orientaciones y Perspectivas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en Bogotá D.C.

La Secretaría de Educación con el fin de contribuir a mejorar la calidad y pertinencia de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, propone las siguientes orientaciones, para ser aplicados por las instituciones que ofrecen este servicio educativo en Bogotá:

1. Mejorar la calidad y la pertinencia.
2. Articular la educación para el trabajo y el desarrollo humano con la educación formal y el sistema nacional de la formación para el trabajo.
3. Articular la educación, la ciencia y la tecnología, y el desarrollo productivo.
4. Implementar un sistema de información eficiente sobre las instituciones y programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano.
5. Crear un sistema de capacitación y actualización permanente para la inspección, vigilancia, supervisión y control de programas e instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano.
6. Diagnosticar e identificar las inclinaciones para orientar vocacionalmente, potenciar el individuo y lograr el respeto por la diferencia y el aprovechamiento de ésta para su desarrollo.
7. Generar oportunidades de formación para la equidad.



4.1 Mejorar la Calidad y la Pertinencia

El decreto 2020 de 2006 define la calidad y pertinencia, así:

*“Se entiende por calidad de la educación, el cumplimiento por parte de un programa ó institución de formación para el trabajo de las normas técnicas exigidas, para satisfacer las necesidades y expectativas de los beneficiarios”.*¹⁰

*“En cuanto a la pertinencia, es el resultado del análisis permanente y en conjunto con el sector productivo de información sobre la situación y tendencia de oferta y demanda laboral y las perspectivas de desarrollo económico del país, para determinar líneas y políticas en materia de oferta de formación para el trabajo”*¹¹

Todas las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, en especial, las que forman en el campo laboral se acogerán a lo establecido en el sistema de calidad de formación para el trabajo, decreto 2020 del 2006.

Las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, que formen en el campo laboral, deben cumplir los siguientes requisitos:

- a. La modalidad debe estar cobijada en la clasificación Nacional de ocupaciones vigente.
- b. La parte práctica debe ser como mínimo el 70% del total de horas del curso programado.
- c. La teoría debe tener una estrecha relación con la práctica.
- d. Tener los laboratorios y/o talleres pertinentes para el desarrollo del programa; para el caso, puede adelantar convenios y/o contratos con otras instituciones donde se puedan realizar las prácticas.
- e. Mantener convenios con empresas para adelantar las pasantías en el campo laboral en el cual se está formando; en una equivalencia mínima del 30% del total de las horas presenciales de la modalidad que se ofrece.
- f. Tener un programa de seguimiento a egresados; resultados que estarán a disposición del sistema de información.
- g. Contar con la acreditación y certificación de su calidad de acuerdo con lo establecido en el sistema nacional de acreditación del Ministerio de Educación Nacional.
- h. Contar con un currículo estructurado por créditos académicos y organizados en ciclos propedéuticos.
- i. Poseer la certificación del SENA en competencias laborales .
- j. Cumplir con el reconocimiento de gestión de calidad según las normas vigentes.
- k. Los docentes que medien estos aprendizajes, deben estar formados en competencias laborales generales y específicas.

10- Decreto 2020 de 2006 artículo 1.5

11- Decreto 2020 de 2006 artículo 1.6

- l. Los docentes deben pertenecer a un sistema de formación permanente, donde cada dos años como mínimo, tengan una certificación de actualización, ya sea en el área técnica correspondiente y/o en el campo metodológico y pedagógico.
- m. Las modalidades deben ser sometidas a concepto previo antes de llegar a la SED por instituciones especializadas.
- n. Los programas de formación laboral deben estructurarse por competencias laborales específicas, teniendo como referente las normas técnicas de competencias laborales definidas por las mesas sectoriales que lidera el Servicio Nacional de Aprendizaje-SENA-.

Las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, que formen en el campo académico, deben cumplir los siguientes requisitos:

- a. Contar con la acreditación y certificación de calidad, de acuerdo con lo establecido en el sistema nacional de acreditación del Ministerio de Educación Nacional.
- b. Contar con un currículo estructurado en créditos académicos y organizados en ciclos propedéuticos.
- c. Tener un programa de seguimiento a egresados; resultados que estarán a disposición del sistema nacional de información.
- d. Impartir la formación teniendo en cuenta las competencias generales y específicas.
- e. Cumplir con el reconocimiento de gestión de calidad según las normas vigentes.
- f. Los docentes deben pertenecer a un sistema de formación permanente, donde cada dos años como mínimo, obtengan una certificación de actualización ya sea en el área del campo académico y/o en el campo pedagógico.

Según Fernando Vargas, consultor del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor), organismo que hace parte de la red de la organización internacional de trabajo (OIT), para asuntos de la formación profesional y de la formación para el trabajo en América Latina. Con una gran experiencia y estudioso de la dinámica de las entidades de formación profesional, analizó las tendencias mundiales en este tema: "para el 2007 se está formando una de las zonas de mercado más grandes y quizá la más importante del mundo, la zona de libre mercado de los siete países de la órbita del Asia Pacífico, incluyendo a China, Tailandia y Singapur, los cuales van a tener libre comercio y también la posibilidad de mejorar su competitividad, que de hecho ya la tienen a nivel mundial.

Ante este futuro, una de las primeras preocupaciones que se está evidenciando, como apoyo de la OIT, es ¿cómo fortalecer las instituciones Nacionales de formación de los países para que sus recursos humanos estén acordes con las necesidades de competitividad?

En cuanto a América Latina, en los último tres o cuatro años, las instituciones de formación pública, han desarrollado las formaciones con base en varias características.

La primera, la formación profesional es tomada como parte de las políticas de competitividad de los países, como lo está haciendo el Brasil, Argentina, Chile, Costa Rica, Nicaragua y todos los países centroamericanos. La segunda característica es que la formación profesional forma parte de las políticas de empleo, es decir, generar trabajo y facilitar que las personas ingresen a programas de formación y después tengan mejores empleos e ingresos y tercero, la formación profesional es parte de las políticas de desarrollo tecnológico en esos países, con los cuales busca la innovación y la generación de nuevas alternativas empresariales”.

Con este contexto, la formación se podría resumir en dos palabras: la primera, Calidad, punto fundamental así lo han visto más de seis o siete países de la región que ya han certificado sus instituciones bajo las normas ISO 9000 y otras están buscando mecanismos de acreditación a nivel internacional, en el caso de Colombia el Instituto Colombiano de Normas Técnicas ICONTEC ha elaborado la Guía Técnica Colombiana de Gestión de Calidad –GTGC-200- aplicable en Colegios e Instituciones de Educación para el Trabajo. La segunda palabra es: Pertinencia; la formación profesional, tiene un sentido en la medida que los programas de formación son los que necesita el país para avanzar y por lo tanto los empleos en los que las personas se forman, coinciden con los programas de estas instituciones. Es importante tener en cuenta que para que se dé la calidad y pertinencia de la educación, hay que no perder de vista una variable fundamental en este proceso: el talento humano, docentes y directivos.

4.2. Articular de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano con la Formal y el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

Las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano que están articulando con la educación formal, pueden estructurar su oferta para prestar el servicio de educación permanente, formación empresarial, formulación de proyectos, validar y homologar conocimientos con el fin de ser incorporados también en la articulación, según la normatividad vigente.



La articulación de la educación para el trabajo y el desarrollo humano con la formal, debe entenderse como la aceptación mutua de los contenidos, prácticas y saberes para ser homologados o validados por las partes para poder acceder de nivel educativo; lo que implica, la corresponsabilidad entre las instituciones de educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y la asimilación de los conocimientos adquiridos o recibidos en las empresas.

La cadena de formación es otra de las estrategias, que cuenta con el respaldo del gobierno nacional y distrital, para armonizar la educación académica, la capacitación para el trabajo, la formación técnica y tecnológica, y la educación universitaria, al ahorrar costos de formación y garantizarle al recurso humano el desarrollo de competencias y el aprendizaje de conocimientos necesarios para hacerle frente a los constantes cambios tecnológicos.

Con esta estrategia se apuesta el aprendizaje permanente, definido por la OIT como: “el conjunto de actividades de aprendizajes realizadas a lo largo de la vida con el fin de desarrollar la competencias y cualificaciones (recomendación 195 del 2004)”.

Es una cadena que busca la competitividad y el desarrollo de los colombianos. Está orientada a entrelazar los conocimientos que se adquieren en la formación profesional con los que se imparten en otros niveles de la educación.

En síntesis, se trata de facilitarle al talento humano la movilidad por los diferentes escenarios del aprendizaje: educación para el trabajo y el desarrollo humano, educación básica, educación media técnica, y educación superior y reducir significativamente los costos de la educación en nuestro país.

En el mundo de hoy los trabajadores no sólo deben saber desempeñar un oficio, sino, que, además, es fundamental que desarrollen una amplia gama de competencias que van desde la resolución de problemas, pasando por la fluidez de la comunicación, el manejo de información, la evaluación de riesgos, la auto organización y la toma de decisiones.

Entonces, la formación y la educación juegan un papel fundamental como garantizarle al estudiante los medios que le permitan alcanzar las competencias requeridas en el mundo que lo rodea. Y es ahí cuando surge la formación por “ciclos propedéuticos”, que no es otra cosa que organizar los programas de formación de manera flexible y secuencial; es decir, que los estudiantes tengan una movilidad por los diferentes niveles de la educación de formación permaneciendo en el sistema educativo.

Esta movilidad está soportada en la ley 749 del 2002, por medio de la cual se organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica. Esta norma define reglas claras de juego que despeja el camino para las instituciones educativas y para quienes aspiran a mejorar su niveles de capacitación y actualización – desplazándose armónicamente a través de los diferentes escenarios del aprendizaje -, de una manera ágil y permanente.

En el marco de esta ley, se firman convenios y se acuerdan alianzas con instituciones de formación superior de todo el país – adicionales a las que realizan con los planteles de la media técnica-, para que los egresados complementen la formación adquirida en la entidad o en otras instituciones; es decir, continúen aprendiendo.

Criterios de la cadena de formación:

Para seguir el proceso de la cadena de formación que beneficie a los estudiantes acorde con sus expectativas, necesidades y proyecto de vida, es importante tener en cuenta los siguientes criterios:

- Establecer alianzas y convenios entre la educación media con instituciones educativas del nivel educativo superior: Técnicas profesiones, instituciones universitarias o escuelas tecnológicas, universidades y educación para el trabajo y el desarrollo humano.
- Seleccionar programas que consulten la vocación económica y productiva de las regiones y localidades.
- Beneficiar a los egresados de las instituciones educativas.
- Implementar la cadena de formación coherente con el programa de centros regionales de educación superior (CERES) liderado por el Ministerio de Educación Nacional. Por lo anterior, la cadena de formación puede proporcionar desde los CERES que operan en los diferentes departamentos.
- Priorizar convenios con el SENA y otras instituciones especializadas.
- Vincular al programa de educación para jóvenes y adultos de la Secretaría de Educación Distrital componente Educación Media y Superior Técnica y Tecnológica

Los eslabones de la competitividad:

La cadena de formación, que adelanta el SENA con instituciones de educación superior en todo el país, permite integrar la educación académica y la formación para el trabajo, con la superior y organizarle al recurso humano el desarrollo de competencias y el aprendizaje de conocimientos para hacerle frente a los constantes cambios tecnológicos y a los retos de los mercados.

Las actuales generaciones deben prepararse para afrontar los permanentes cambios en el mundo de la producción, del trabajo, de la educación y de lo social.

Ya no es suficiente tener unos conocimientos o unas competencias básicas. Ahora, es imperioso tener mente abierta, conocer la tecnología, ubicar las tendencias y de dónde provienen, pero, fundamentalmente, disponer de una formación permanente, sistemática, actualizada, acorde con las nuevas realidades mundiales, y que entrelace armónicamente los conocimientos adquiridos hoy con los de mañana.

Los gobiernos, las instituciones de educación superior, las instituciones de formación y de educación y los mismos colegios, trabajan ahora en la reevaluación del modelo de educación "clásica". ¿cómo ajustar los programas de enseñanza y de aprendizaje a las nuevas realidades y demandas del mundo moderno y empresarial y asegurar al estudiante el desarrollo permanente, y a lo largo de la vida, de conocimientos y competencias? . La respuesta está en la formación permanente donde el alumno hace un recorrido armónico y libre de obstáculos desde la educación básica hasta el post-grado.

Como proceso de formación permanente la educación para el trabajo y el desarrollo humano es:

Una Alternativa de formación en razón de las innovaciones en sus enfoques, metodologías, materiales, recursos y procedimientos utilizados en el desarrollo de un currículo escalonado y graduado que surge de estudios y análisis de los intereses, necesidades y expectativas de sus estudiantes, las empresas las instituciones y la sociedad que se beneficia con sus logros.

Es un Instrumento útil para adquirir, complementar o actualizar conocimientos, desarrollar habilidades, destrezas y apropiarse de actitudes y valores necesarios para ajustarse a los cambios que se producen en la sociedad y que exigen a las personas continuas modificaciones para adaptarse a la evolución de la ciencia y de la técnica.(Hadam, 191:31)

Una herramienta que responde con la efectividad a las necesidades de aprendizaje en cualquier edad, que adapta sus contenidos a las demandas individuales, sociales y culturales, favoreciendo la formación para actualizar conocimientos y comportamientos participativos en la solución a los problemas de la sociedad.

Una oportunidad para las personas que abandonan sus estudios obligatorios sin obtener un título – requisito mínimo académico para ingresar al mundo laboral o para continuar estudios formales- y que se ven abocados a incorporarse a la vida adulta y activa sin la preparación básica y esencial para afrontar una actividad profesional e introducir los cambios necesarios para adaptarse a las continuas modificaciones de las condiciones de trabajo.

Una opción para las personas analfabetas absolutas o funcionales que debido, fundamentalmente, a las escasas oportunidades que tienen muchos ciudadanos de acceder a los niveles, ciclo y grados de educación formal, situación que, con frecuencia, está asociada a casos de desplazamiento, inmigración y a grupos poblacionales tradicionalmente en desventaja social, circunstancias que hacen que haya un cierto número de personas con muy escasas posibilidades de empleo, con los problemas que ello conlleva.

Un recurso para mejorar la calidad de la educación familiar, afectada por la situación económica que obliga a los padres a alejarse por periodos muy largos del hogar y no poder responder eficientemente a las necesidades reales básicas de los niños y jóvenes para integrarse comprometidamente en su sociedad, situación que se vive hoy con un elevado número de la población infantil y juvenil excesivamente dependiente de los bienes de consumo inmediatos, de no saber emplear su tiempo, ni disfrutar con actividades que no ofrezcan beneficios materiales.

Una ayuda al desarrollo integral de niños, jóvenes y adultos al ofrecer oportunidades de ampliar su mundo social, al promover relaciones de una manera más libre que en la escuela, de proporcionar la oportunidad de relacionarse con adultos que no son ni maestros ni padres y les pueden dar otros modelos sociales, por medio de programas de estimulación, de actividades deportivas, artísticas, artesanales, para el manejo adecuado del medio ambiente, para la participación ciudadana y comunitaria, para prevención de la drogadicción, el alcoholismo y el tabaquismo y para la educación sexual y familiar, aspectos culturales que no podrían encontrarse en otros espacios educativos.

Una posibilidad de formación – conocimientos y competencias – a personas jóvenes y adultas que no han accedido al sistema de educación formal y que tienen dificultades de incorporarse de manera activa en la sociedad.

Un complemento a la educación formal que potencia el desarrollo personal en cualquier edad a través de actividades que acrecientan las competencias, que enseñan el uso del ocio y del tiempo libre.

El aprendizaje permanente constituye en la actualidad el principio rector de las estrategias de políticas para alcanzar objetivos que incluyen desde el bienestar económico de los países y la competitividad hasta la realización personal y la cohesión social.

Al mismo tiempo, el cambio constante de las dimensiones y la estructura de los sectores económicos sujetos a la competencia mundial no sólo local o nacional, exige o incita a los trabajadores a ser más adaptables a nuevas formas de organización del trabajo, a nuevos empleos y a nuevas carreras sino desean quedarse desempleados durante largos periodos.

Una tendencia general en muchos estados de la Unión Europea ha consistido en encontrar maneras de estrechar más la relación entre la educación y el trabajo, tanto en términos de pertinencia de los conocimientos y de las calificaciones impartidas a través de la educación, como en términos de los vínculos orgánicos de las organizaciones educativas, laborales.

¿Cómo plantear Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano que sean funcionales con el sistema de educación permanente?: organizando modalidades

que den respuesta a las habilidades en competencias para el trabajo y para quienes no han iniciado el bachillerato; teniendo en cuenta que este servicio va dirigido a jóvenes mayores de 14 años desvinculados del sistema educativo formal, o que paralelamente desean prepararse para una labor lucrativa, así mismo, para quienes no han iniciado la media vocacional, la Universidad o para quienes siendo universitarios o profesionales requieren complementar o actualizar sus conocimientos.

Se deben realizar esfuerzos por mejorar la articulación entre la educación para el trabajo y el desarrollo humano y educación formal, ofrecer caminos coherentes, evitar la fragmentación de los sistemas y más bien promover la coordinación de los mismos a través de mejores procesos de transferencia y acreditación entre niveles, e intercambios de experiencias significativas. Un objetivo primordial es buscar el equilibrio mediante una enseñanza en la que se promueva la coexistencia de los conocimientos teóricos y la práctica de los mismos.

El hecho de que la educación para el trabajo y el desarrollo humano no cubre todas las necesidades ni las expectativas de formación de la sociedad, ya fue planteado en la década de los sesenta, en diversos países simultáneamente, lo que desencadenó una crisis mundial de la educación (Coobs, 1991), crisis que se dirigió de manera global a la institución escolar o sistema formal como única institución que se encarga de la educación.

Los sistemas educativos se flexibilizan y las escuelas incorporan, cada vez con más frecuencia experiencias de la educación para el trabajo y el desarrollo humano (Pérez Rubalcaba, 1991:144), de manera que en los subsistemas de formación se complementan e interactúan.

En la actualidad está clara y comúnmente admitida la interrelación funcional entre la educación formal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano puesto que - como dice Sarramona- (1992:22) - La educación, desde el punto de vista de sus efectos, es un proceso globalizado, cuyo resultado no es la simple acumulación de las distintas experiencias educativas que vive un sujeto, sino una combinación de procesos mucho más complejos en la que tales experiencias se influyen mutuamente.

4.2.1. Articular la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano con la Educación Formal en el Campo Laboral.

Puede darse por dos caminos:

- 1) El paso directo de sus egresados a programas técnicos laborales de igual formación siempre y cuando tanto la institución de educación para el trabajo y el desarrollo humano, como el programa reúna los siguientes requisitos:
 - a) Tener la acreditación de su calidad de acuerdo con lo establecido en el sistema nacional de acreditación de calidad del Ministerio de Educación Nacional.

- b) Poseer un currículo estructurado en créditos académicos y organizado en ciclos propedéuticos.
 - c) Contar con la certificación del SENA en las competencias laborales que desarrolle.
- 2) La transferencia de estudiantes de educación para el trabajo y el desarrollo humano a la educación formal. Mediante convenios suscritos con otras instituciones que ofrezcan programas técnicos en el mismo sector y áreas.

4.2.2. Articular de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano con la Educación Formal en el Campo Académico.

Por transferencias de estudiantes de educación para el trabajo y el desarrollo humano a programas académicos de la educación formal. Mediante convenios suscritos con otras instituciones que ofrezcan programas académicos en el mismo sector y áreas:

- a) Contar con la acreditación de su calidad de acuerdo con lo establecido en el sistema nacional de acreditación de calidad del Ministerio de Educación Nacional.
- b) Tener un currículo estructurado en créditos académicos y organizado en ciclos propedéuticos.
- c) Impartir enseñanza teniendo en cuenta las competencias generales y específicas.

Nota: Es necesario que estas instituciones cumplan con los requerimientos exigidos para el mejoramiento de la calidad y la pertinencia de la educación.

4.3. Articular la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano con la Ciencia y la Tecnología.

Se pueden crear instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, para implementar la ciencia y la tecnología con miras a influir en el desarrollo productivo o que las que existen involucren la ciencia y la tecnología, en el proceso de impartir conocimientos o para que los conocimientos académicos tengan una experimentación, por otro lado, para facilitar el aprendizaje o para nuevas alternativas de ocupación.

En este sentido se ha desarrollado la agenda de la conectividad; es un programa de la Presidencia de la República bajo la coordinación del Ministerio de Comunicaciones. Es una política de Estado presentada y aprobada por el CONPES mediante el documento 3072 del 9 de febrero del 2000. Entre los objetivos se destaca mejorar la vida de los colombianos y aumentar la competitividad del sector productivo, principalmente. La agenda de la conectividad está influyendo en el campo de la salud y la educación, sin decir con esto, que no se está aplicando en otros campos del bienestar humano, crecimiento y desarrollo económico y social. Por esta razón, los egresados de todas

las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano deben manejar la informática y la comunicación, por lo menos, deben tener una certificación de un organismo que cumpla con los estándares de reconocimiento global.

Hoy se hace mayor énfasis en el uso de conceptos teóricos en las tareas; en este caso, los estudiantes aprenden a resolver problemas. Estos pueden ser de diseño aún más analíticos, referidos al funcionamiento de un producto: estructuras, mecanismos simples, ingeniería mecánica, energía solar, robótica, entre otros, donde se integran conocimientos matemáticos, de ciencia, lingüísticos, biofísicos y axiológicos.

Una extensión del enfoque de la ciencia aplicada, presta más atención a los aspectos humanos y sociales de la tecnología. Los estudiantes no sólo aprenden que la ciencia fluye sobre la tecnología, sino también la tecnología influye a la sociedad. Este enfoque se encuentra en lugares donde la gente toma conciencia de los efectos adversos de la tecnología. Crea un concepto amplio de ella, incluyendo sus aspectos humanos y sociales así como los científicos. Dada la importancia social de este modelo, en algunos países desarrollados se ha fortalecido particularmente la educación superior.

Se reconoce que en la tecnología se encuentran saberes de distinta naturaleza, nutridos de conocimientos de otras áreas del saber como de su propia experiencia, ya construyendo un conocimiento básico estructurado por las demás de la funcionalidad del diseño o proyecto, junto con las restricciones que impone el entorno socio cultural y el medio ambiente; conocimientos que están orientados hacia una praxis concreta a través de la resolución de problemas y la toma de decisiones.

En la tecnología se encuentran saberes que se relacionan alrededor de unas dimensiones constantes, características de su discurso propio, que influyen decididamente en la propuesta de contenidos para la tecnología y la información -T&I-, permitiendo flexibilidad, adaptación y secuenciación de los mismos. La tecnología se fundamenta en diferentes tipos de conocimientos, entre ellos, los que se derivan de la aplicación de los conocimientos científicos, sin embargo, la ciencia y la tecnología tienen propósitos diferentes. La primera trata de ampliar y profundizar el conocimiento de la realidad mediante la producción de principios científicos; la segunda, proporciona medios y procedimientos para satisfacer necesidades y propósitos produciendo artefactos o procesos tecnológicos. Pero ambas son independientes y se potencian mutuamente.

Los objetos inventados por el hombre se relacionan con los cambios producidos en el medio ambiente, en las personas y en la sociedad.

La actividad tecnológica ha sido históricamente y sigue siendo en la actualidad, un factor decididamente influyente sobre las formas de organización social y sobre las condiciones de vida de las personas y los grupos.

La relevancia de la tecnología como factor que influye decididamente en las formas de organización social a la vez muestra como la dimensión organizativa es uno de los elementos más importantes de la trama tecnológica.

En este aspecto se hace referencia a la organización y metodología propia de la tecnología, identificando lo que se puede hacer y la forma como se puede organizar y planear el trabajo para lograr resultados positivos.

4.4. Implementar un Sistema de Información Eficiente sobre las Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

La Unidad de Educación Superior y la Subdirección de Análisis Sectorial con la colaboración de la Unidad Especial de Inspección Educativa, Supervisión, Unidad coordinadora de Cadel y los Cadel, adelantaron la elaboración de una base de datos y directorio censal de Instituciones y Programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano. Este trabajo contribuye a que la Secretaría de Educación Distrital cuente con un instrumento de inspección y vigilancia educativa, con un insumo para la toma de decisiones de política educativa, y a que las personas interesadas puedan acceder a información agregada y por localidad del servicio de educación para el trabajo y el desarrollo humano en Bogotá.

Para dar continuidad al proceso anterior es necesario que las áreas competentes de la SED realicen periódicamente la actualización de la información, análisis del enfoque de estos programas y su aplicabilidad en el mundo del trabajo, estudio sobre las bondades de la formación técnica, tecnológica y de las modalidades de educación para el trabajo y el desarrollo humano; que han demostrado en otros lugares una fuente importante de desarrollo, además de ser una alternativa de formación de primer nivel para la mayoría de la población. No se ha explorado las indicaciones que esta formación tiene para el sector productivo.

Es evidente que no todos los empresarios tienen claridad ni información sobre las competencias que ellos desarrollan y que él como empleador necesita. Tampoco se ha hecho un seguimiento para saber, cómo y en qué áreas la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano está sirviendo como instancia de formación y de adecuación a oportunidades de trabajo. Es importante consolidar un sistema de información que permita reconocer con mayor profundidad tanto cuantitativa como cualitativamente, la oferta de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, que permita a los jóvenes y adultos identificar otras modalidades de formación que serán útiles para su inserción al trabajo, abriendo paso a una formación continua y flexible e integral para lo cual la Secretaría de Educación pueda generar un espacio virtual en sus página web donde se aborde lo relacionado con este servicio educativo.

La Secretaría de Educación mantendrá estrecha relación con los integrantes del Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo, liderado por el Ministerio de la Protección Social y el SENA, por cuanto éste último tiene actualizada la información con las innovaciones en materia de aprendizaje y formación profesional para el trabajo que se genera a nivel internacional.

4.5. Crear un Sistema de Capacitación y Actualización Permanente para Inspección, Vigilancia, Supervisión y Control de Programas e Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano.

Si la Educación se soporta en la ciencia, la tecnología, la innovación, la pertinencia y el conocimiento pedagógico, sería entendible que los autores que intervienen en esta actividad: Vigilandola, asesorándola, orientándola, controlándola e inspeccionándola, tengan un acercamiento estrecho con estos componentes. Esto implicaría para la Supervisión Educativa, el conocimiento histórico de los elementos expuestos, como también, la actualización de los mismos para mantenerse vigentes y aportantes a los procesos.

Hoy, que la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, se complementa con la educación formal, al desarrollar su trabajo bajo el enfoque por competencias; la primera, le corresponde el tema de las competencias laborales específicas y a la segunda, las competencias básicas y las competencias ciudadanas, y, se articulan cuando comparten las competencias laborales generales. El viraje de la Educación para dar respuesta a la agenda interna del país, desafía entonces, el apropiar y el aprehender por parte de los supervisores del distrito capital de los conocimientos necesarios para cumplir su labor a cabalidad. Si la Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano, se fundamenta en el manejo de las competencias laborales específicas, competencias que involucran un enfoque pedagógico diferente al modelo para desarrollar la enseñanza académica, y resalta un modelo para la aplicabilidad y la práctica; es decir, el saber ser y el saber hacer. La Educación para el trabajo, no sólo es un enfoque pedagógico, es la aplicación de la ciencia y la tecnología, como una estrategia de crecimiento y desarrollo económico; al servir como habilitador para el mundo laboral, explorador de oficios y ocupaciones, y conductor hacia la educación superior.

De acuerdo con lo anterior, se dan varios hechos que apuntan al cómo poder abordar los temas expuestos; para el caso, el Fondo Colombiano de Investigaciones Científicas y Proyectos Especiales “Francisco José de Caldas”, COLCIENCIAS, y el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), que promueven y fomentan la investigación aplicada y el desarrollo



tecnológico para mejorar la competitividad de los sectores productivos, pueden socializar, previa gestión de la Secretaría de Educación de Bogotá, las investigaciones que tienen que ver con el tema de la Educación Para El Trabajo y el Desarrollo Humano, en aras que sean conocidas por los Supervisores de Educación y compartidas con las instituciones prestadoras del servicio educativo y por ende aprovechadas por los usuarios. Igualmente, puede suceder lo mismo con lo mencionado en el parágrafo del artículo 26 de la Ley General de la Educación: “El Ministerio de Educación Nacional en coordinación con el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES, SENA y el Sector Productivo, establecerán un sistema de información y orientación profesional y ocupacional que contribuyan a la racionalización en la formación de los recursos humanos, según requerimientos del desarrollo Nacional y Regional. Esta información y orientación profesional y ocupacional en manos de los supervisores de Educación, permitirá asesorar a instituciones de educación para el trabajo y desarrollo humano, en la racionalización de la formación del talento humano, y si además, se participa en las mesas sectoriales (mesas de concertación entre el sector productivo, educativo y gubernamental), se hacen pasantías sobre el tema de la educación para el trabajo en países donde está avanzado y se conocen modelos exitosos en el mismo campo, permitiría interactuar con el Ministerio de Educación Nacional y con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y por obvias razones se podrían dar aportes importantes a la educación en mención.

De otro lado, el decreto 2020 del 2006, en su parágrafo primero, dice: “El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, a través de su Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, pondrá al servicio del Sistema de Calidad de formación para el trabajo sus buenas prácticas, estándares e instrumentos para el mejoramiento de la calidad de los programas y la gestión institucional”. El parágrafo dos del mismo decreto, indica: “El Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, mantendrá actualizado un sistema de información con las innovaciones, que en materia de aprendizaje y Formación profesional para el trabajo se generen a nivel internacional, y lo pondrá al servicio del Sistema de Calidad para el Trabajo”. Este decreto que organiza el Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo, está ratificando la necesidad, que quién asesora la Educación para el Trabajo, tenga vinculación permanente con la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el trabajo, para poder garantizar la calidad de la Educación impartida por las instituciones en beneficio del usuario, de las regiones y del país.

4.6. Diagnosticar e Identificar las Inclinationes para la Orientación Vocacional, la Potencialización del Individuo, el Respeto por la Diferencia y el Aprovechamiento para el Desarrollo.

Los gremios, las redes y subredes de las instituciones de educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano del Distrito a través de su junta directiva y con el acompañamiento de la Secretaría de Educación Distrital, podrán diseñar y aplicar pruebas diagnósticas que permitan averiguar en los individuos habilidades, talentos y capacidades mentales, al igual que explorar intereses y aptitudes con el fin de ser orientados vocacionalmente.

El carácter intelectualista y academicista de la educación en Colombia no permite el logro de una de las funciones básicas de cada nivel educativo en la sociedad moderna, la cual es orientar al estudiante hacia las diversas áreas del saber y la gran diversidad de profesiones y ocupaciones que constituyen la estructura ocupacional actual. La gran diversidad existente de áreas; tanto de índole científico como tecnológico, artístico, humanista, social y técnico u ocupacional. No se cumple la función de identificar y fomentar futuros intereses y capacidades educativas y ocupacionales, de abrir oportunidades, orientar hacia la complejidad y diversidad de futuras opciones de educación y de trabajo, en lugar de cerrar y delimitar prematuramente estas opciones, como sucede cuando sólo se ofrece un tipo o modalidad como es el caso académico.

Para poder identificar las capacidades de los educandos es importante aprovechar sus habilidades, talentos y capacidades mentales, con el fin de mejorar sus posibilidades de aprendizaje y la toma de decisiones, frente a su futuro ocupacional, acorde con su proyecto de vida.

Desde el trabajo cotidiano en el aula, cada docente, con la sola observación, puede por lo menos identificar de qué modo se manifiestan las personas a la hora de trabajar, con el fin de utilizar estrategias de estímulo que sirvan para destacar los puntos fuertes a los éxitos de los estudiantes en un área determinada, lo que muchas veces contribuye a mitigar las dificultades presentadas en otras áreas.

Desde Platón hasta Gardner, hubo una cantidad suficiente de investigadores que intentaron demostrar la necesidad de optar por modelos de enseñanza capaces de promover un aprendizaje que resultara efectivo y, a la vez, innovador, creativo y divergente.

En los términos de Platón cuando dice: "Dejad que la primera enseñanza sea una especie de entrenamiento, de este modo les resultará más fácil encontrar la inclinación natural" y en los de Gardner, explicitados muchos siglos después, encontramos profundas similitudes. Estamos pensando particularmente, en la propuesta de este psicólogo, de tomar como punto de partida esa valiosa predisposición y ese significativo conocimiento de aquel estudiante aún intuitivo y de facilitarle, a partir de sus propios intereses, el aprendizaje académico – curricular.

Son las aulas los lugares claves donde les podemos permitir a nuestros alumnos aprender priorizando sus proclividades, sus intereses y sus necesidades. Entonces, enmarcar el aprendizaje en un ámbito que resulte propicio y contenedor, es pensar en un aula que acepte la diversidad de talentos, de capacidades y de necesidades.

4.7. Generar Oportunidades de Formación para la Equidad.

La formación sigue siendo un bien público y continúa siendo una preocupación nacional, porque permite el acceso de muchas personas que, de otra forma, por las imperfecciones de los sistemas educativos y por los niveles de pobreza que existe en

la mayoría de los países latinos y centroamericanos, no pueden acceder y mantenerse en los 11 ó 12 años de educación básica y tienen que buscar otras oportunidades. En este sentido, se crean, se homologan o se asimilan instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano de orden distrital que cumplan con todos los requisitos, que tengan tecnología de punta y que permitan ser competitivos en el concierto internacional. También será importante complementar este tipo de educación con la formación en idioma inglés, teniendo en cuenta que estas instituciones deben estar certificadas.

Para cumplir con la demanda de los estratos uno, dos y tres, la Secretaría de educación puede realizar convenios, contratos o alianzas estratégicas con otras instituciones de diferente orden para ofrecer este tipo de formación. La ciencia y la tecnología también debe estar a disposición de los estratos más bajos, luego implica que la SED pueda ofrecer programas subsidiados en todos los campos que el hombre requiera y que estén acordes con el plan de desarrollo de la ciudad.

Los convenios y contratos deben permitir a la SED liderar procesos formativos, amplios e integrales, donde se forme en los campos del saber, saber hacer y saber ser; esta formación debe permitir la formulación de proyectos productivos desde el punto de vista técnico, administrativo, financiero, legal, contable, comercial, tributario e innovador; capacitación práctica y teórica, donde con recursos económicos de apalancamiento se dé solución a la equidad de salarios y de oportunidad. Estas alianzas deben propiciar en los individuos el disfrute y prácticas en el campo del arte, el deporte, de nutrición, salud y la convivencia, es decir, todo aquello que le permita vivir mejor.

La educación para el trabajo y el desarrollo humano, en su sentido global, tiene la finalidad de compensar aquellas desigualdades sociales- y por lo tanto, formativas – que el sistema educativo formal no ha conseguido, lo que, en definitiva, contribuye de manera implícita a mejorar el sistema de educación formal, en cuanto pretende facilitar una educación para todos y de todo ello desde el interés de contribuir a una educación de calidad que asegure iguales oportunidades de desarrollo personal y mayores posibilidades de inserción laboral.

Es más, lo que se plantea en la actualidad es determinar en qué consiste la calidad de la educación que se necesita en el siglo XXI, de manera que lo verdaderamente esencial es que los sistemas educativos ofrezcan oportunidades a la sociedad que faciliten el desarrollo de capacidades y destrezas que permitan a las personas luchar contra las circunstancias en las que se genera la exclusión y conseguir equidad en las formas de vida participando en el trabajo, en los avances de la ciencia y la técnica, en adquirir desde el sentido ético el respeto real a los derechos humanos, la defensa de la vida y, en definitiva, el desarrollo de capacidades de seguir aprendiendo junto con otros, durante toda la vida.

Conclusiones

- Las orientaciones y perspectivas de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, que propone la Secretaría de Educación para Bogotá D.C, tienen como fin contribuir a mejorar la calidad y pertinencia de este servicio educativo.
- Es necesario realizar eventos para promover estas orientaciones y que las instituciones, puedan recibir información de actualizaciones y retroalimentar criterios con la SED.
- Entre los grandes retos de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, se encuentra diseñar y ejecutar procesos de articulación con la educación media y superior, el sistema nacional de formación para el trabajo, la ciencia y la tecnología, con miras a cualificar esta oferta educativa en la ciudad.
- La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, contribuye a la equidad e inclusión social de jóvenes y adultos, ofreciendo oportunidades educativas, desarrollo personal y laboral.
- La Secretaría de Educación del Distrito Capital debe procurar implementar un sistema de información y capacitación, que contribuya a mejorar la inspección, vigilancia, supervisión, y control de Instituciones y Programas de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

Bibliografía

- Alcaldía Mayor de Bogotá. Plan Distrital de Desarrollo 2004-2008: Bogotá sin indiferencia: un compromiso social contra la pobreza y la exclusión .
- Arenas, María Cristina y Otros. Proyecto propuesta de Articulación de la Educación Para el Trabajo y el Desarrollo Humano con la Educación Formal y el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo. Ministerio de Educación Nacional. Abril 2006.
- CORPOEDUCACION. Orientaciones para el Diseño y mejoramiento de Competencias Generales y Específicas en la Educación Media. Ministerio de Educación Nacional. Diciembre 2004.
- González, Liliana y Otros. Aportes a una Política de Educación M e d i a en el Distrito Capital. Proyecto "Cultura para el Trabajo".SED- Instituto de Investigación en Educación. UN. Octubre 2005.
- SENA. Dirección General. Dirección de Empleo. Clasificación Nacional de Ocupaciones. Grupo Publicaciones SENA. Bogotá, 1997.
- Secretaría de Educación Distrital. Unidad de Educación Superior. Proyecto Educación para Jóvenes y Adultos ligada a la Cultura para el Trabajo y la Educación Superior.
- Secretaría de Educación Distrital. Plan Sectorial de Educación 2004-2008: Bogotá una Gran Escuela para que niños y niñas aprendan más y mejor.
- Secretaría de Educación Distrital. Unidad de Educación Superior. Informes de sistematización talleres para la formulación de la política distrital de educación para el trabajo y el desarrollo humano. Bogotá 2006.
- Secretaría de Educación Distrital. Unidad de Educación Superior. Caracterización de la Educación No formal en Bogotá. Agosto 31 de 2005
- Suárez Gabriel y Otros. Proyecto "Cultura para el Trabajo".SED- Instituto de investigación en Educación. UN. Febrero del 2006.
- Uribe Vélez, Álvaro. Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo. Decreto 2020 del 2006.
- Uribe Vélez, Álvaro. Normas para el apoyo y Fortalecimiento de la Educación para el trabajo. Ley 1064 del 2006.
- Uribe Vélez, Álvaro. Decreto reglamentario 2888 de 2007