



MinTrabajo
República de Colombia

Prosperidad
para todos

Ministerio de
Educación Nacional
República de Colombia



REDES DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

Propuesta: Articulación Redes De Formación Para El Trabajo

Octubre 19 de 2012

2012

RELACIÓN DE VERSIONES

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN	FECHA
04	Emisión del documento	06/09/2012
Elaboró	Revisó	Aprobó
<ul style="list-style-type: none"> • Angela Andrea Alba V - SENA • Carlos Alfonso Aparicio Gómez - MEN • Claudia Alexandra López Duarte -MEN • Claudia Patricia Villamizar A - MINTRABAJO • José Ignacio Orozco - SENA • Ricardo Venegas Maturana - MINTRABAJO • Santiago Roberto Luna M. - MEN 	<ul style="list-style-type: none"> • Mario Rincón - SENA • Ricardo Venegas Maturana - MIN TRABAJO • Víctor Alejandro Venegas - MEN 	<ul style="list-style-type: none"> • Alexandra Hernández - MEN • Diana Isabel Cardenas Gamboa - MINTRABAJO • German Chávez - SENA • Natalia Ruiz R. - MEN



Redes de Formación para el Trabajo

Propuesta: SENA, Ministerio de Educación Nacional, Ministerio del Trabajo.

1. Introducción

2. Justificación de las redes

El incremento de la productividad y la competitividad nacional es requisito indispensable para el desarrollo económico y social del país y para su inserción exitosa a la Economía Global. Está definido como objetivo estratégico de la política económica y social del Gobierno y su alcance solo es posible y sustentable sobre el fortalecimiento y desarrollo del Sistema de Formación de Capital Humano y sobre la capacidad del país para articular el Sistema Educativo Nacional con el Sistema de Formación para el Trabajo.

Desde esta perspectiva, la Formación para el Trabajo –FT-, además de ser una opción individual reconocida para el desarrollo de competencias y para la inserción al mercado laboral de las personas, desde lo social es el factor estratégico para el proceso de acumulación de capital humano y es un elemento indispensable de la política nacional de productividad y competitividad, lo que hace necesario reconocer y posicionar esta oferta a partir de los nuevos desafíos que deben ser resueltos desde lo colectivo: a) promoviendo alianzas y sinergias entre los oferentes del servicio de formación con el propósito de mejorar la calidad, b) mejorando la interlocución con los órganos públicos encargados de formular las políticas y de regular y controlar el servicio para hacer más eficiente el uso de los recursos y para fortalecer el Sistema, c) mejorando el relacionamiento con el Sistema Educativo Nacional para facilitar la movilidad y hacer realidad la formación a lo largo de la vida, y d) promoviendo la articulación y el diálogo social con el sector productivo para mejorar la pertinencia.

La creación de las Redes de Formación para el Trabajo, se cimenta sobre estos propósitos y tiene como fin aportar a la solución de problemas, que a pesar de importantes esfuerzos por parte del Gobierno Nacional y de las Instituciones, persisten en la Formación para el Trabajo y que podemos caracterizar: a) desde la perspectiva de los trabajadores, b) desde la perspectiva institucional y del sistema, c) desde la pertinencia y las necesidades del Mercado Laboral y d) desde la calidad de formación.

- **Desde la perspectiva de los trabajadores**

Para un alto porcentaje de la población colombiana la única opción de acceso a procesos de formación y desarrollo de competencias para mejorar su empleabilidad y sus posibilidades de inserción al mercado laboral la ofrece la Formación para el trabajo, - FT-; las bajas tasas de cobertura y de absorción de la educación superior del 35% en el 2009 la primera, y del 46% en el 2011 la segunda, dejan al margen de la educación superior a muchas personas que logran terminar el ciclo de la Educación Media. Sin embargo, una gran preocupación de los trabajadores es que aún con posterioridad a adelantar procesos de formación, enfrentan y padecen desencuentros estructurales en el mercado laboral, entre las competencias desarrolladas en su proceso formativo y los exigentes niveles de competencias que demanda el sector productivo enfrentado a la competencia en el mercado global.

Falta de reconocimiento de las competencias adquiridas por fuera de las aulas de clase, en procesos de aprendizaje en la empresa o por fuera de la academia formal e incluso, las dificultades que afrontan para la validación y/o reconocimiento de aprendizajes certificados por otras Instituciones de Formación para el Trabajo, lo que ocasiona repetición de procesos, ineficiencia en el uso de los recursos, desestimulo en el proceso formativo y deserción.

A lo anterior se suma la inflexibilidad en los procesos de administración educativa, que ofrecen solo una entrada y una salida posible, sin atender las heterogéneas características de la población lo que dificulta que el trabajador pueda moverse entre instituciones dedicadas a la Formación para el Trabajo – FT-, o hacia otras modalidades y niveles educativos, especialmente hacia el sistema de Educación Formal.

Baja valoración cultural y económica que el mercado laboral y el propio sistema educativo dan a la formación para el trabajo, lo que desestimula la inversión de recursos y tiempo en formación, a pesar del aporte que tiene para la productividad y la competitividad empresarial.

- **Desde la institucionalidad y el sistema**



Como se establece en el capítulo del marco jurídico del presente documento, el país ha realizado esfuerzos para mejorar el reconocimiento de la oferta de formación para el trabajo, como fortalecer las instituciones y consolidar la institucionalidad y funcionamiento del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.

La Ley 1064 en el año 2006, que transformó la educación “Educación no Formal” en “Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano” y sentó las bases para la regulación, reglamentación y control de esta actividad, no ha logrado resolver la homogenización de la oferta del servicio, existe una multiplicidad de instituciones públicas y privadas con niveles distintos de desarrollo, que trabajan en forma aislada, con variados portafolios de programas de niveles de calidad y tiempos de duración distintos, sin coherencia, articulación o vinculación entre sí, diseñados desde la óptica particular de cada institución, sin consultar la realidad ni la necesidad de los sectores social y productivo, con sistemas y herramientas de evaluación y certificación que no obedecen referentes o patrones nacionales y por lo mismo, no permiten la comparabilidad y el reconocimiento mutuo. La expedición de la mencionada Ley y su desarrollo normativo posterior ha aportado a la organización y diseño de un Sistema de Formación para el Trabajo, sin embargo, aún persiste la fragmentación y dispersión institucional.

Los indicadores de educación formal en Colombia han evolucionado positivamente como resultado de las políticas adoptadas por los sucesivos gobiernos para mejorar el acceso, calidad y pertinencia al sistema educativo. A través de las diferentes estrategias implementadas por el Ministerio de Educación Nacional para garantizar el acceso y permanencia de los niños, niñas y jóvenes en el sistema educativo, ha sido posible incrementar la cobertura de los diferentes niveles educativos. A 2010, esta alcanzaba el 89,4% en transición, el 117,4% en el nivel de primaria, 103,7% en el nivel de secundaria y 78,6% en el nivel de media¹. Al aumento en los años de escolaridad promedio y la disminución del analfabetismo se suman incrementos importantes en las tasas de cobertura, en especial en primaria y secundaria y, mejoras relativas en la escolaridad de los grupos de población más pobre. No obstante, los esfuerzos realizados, el país está todavía en camino de lograr una cobertura satisfactoria.

El país cuenta con 2.777 Instituciones de Formación para el Trabajo y con 13.622 programas registrados en el Sistema de Información de Educación para el Trabajo- SIET hasta agosto de 2012². Por su parte, el SENA en desarrollo de su misión institucional cuenta igualmente con un número considerable de programas de Formación Profesional Integral titulada y complementaria, desde sus 117 centros de formación.

Estas condiciones institucionales dificultan el diálogo y la concertación que debe darse con el Sector Educativo Formal y particularmente con el Sistema de Educación Superior para lograr acuerdos mínimos sobre complementariedad, reconocimiento, validación, sistemas de equivalencia o cualquier instrumento de articulación que faciliten la movilidad y la formación permanente de los trabajadores y potencie la acumulación de Capital Humano³.

La Política Pública sobre Formación para el Trabajo requiere mayores desarrollos que defina con claridad los objetivos, los propósitos, la función y su relación el sistema de Educación Formal y se establezcan las competencias y las responsabilidades de los entes públicos que intervienen en el fomento y la regulación, entre otros, el Ministerio de Educación Nacional, Secretarías de Educación, Ministerio del Trabajo y SENA.

- **Desde la Pertinencia y las necesidades del Mercado Laboral**

La transformación del aparato productivo nacional, expresado en la modernización y actualización de la infraestructura tecnológica de las Empresas y la implementación de nuevos patrones y modelos de gestión y organización del trabajo, ha impactado el mercado laboral generando modificaciones en la estructura y contenido de las ocupaciones, en el perfil y la demanda de nuevas competencias del trabajador. Sin embargo, el enfoque de la formación y la capacitación ha estado dominado por la oferta; las IFT estructuran sus programas desde su propia visión y perspectiva, propiciando un perfil de trabajadores que no siempre cuenta con las competencias apropiadas para insertarse exitosamente en el mercado laboral.

De otra parte la formación en la empresa ha sido limitada debido al temor de no retener al trabajador en quién se ha invertido y perder así la rentabilidad de dicha inversión. Otras veces, la formación no se realiza por desconocimiento del aumento de productividad que podría obtenerse. En este sentido, las empresas grandes suelen tener departamentos especializados que atienden este aspecto pero no así las medianas y pequeñas que suelen descuidar la formación de sus trabajadores. Como resultado, en términos generales cuando los niveles de formación quedan librados a la decisión de las empresas, suelen ser inferiores a los óptimos y limitarse a cubrir necesidades puntuales y de corto plazo.

Colombia ha avanzado en la conformación y consolidación del componente de normalización de competencia laboral, mediante la organización y funcionamiento de Mesas Sectoriales, como instancias de concertación social con el sector productivo para la identificación de necesidades de formación y para la elaboración de normas de competencia laboral que sirvan de referente y factor de pertinencia para el diseño curricular de programas de formación; sin embargo, se requiere,

¹ Fuente: Ministerio de Educación Nacional. Informe de Rendición de Cuentas al año 2011.

² Fuente: Ministerio de Educación – SIET. Agosto 30 de 2012.

³ Documento Conpes 3674 de 2010 Lineamientos de Política para el Fortalecimiento del Sistema de Formación de Capital Humano SFCH



de una parte, fortalecer la composición y representación de este modelo con la vinculación de nuevos actores del sector productivo y educativo, desde el ámbito público y privado para optimizar la cantidad y calidad de las normas, y de otra parte, promover y masificar el uso de éstas por parte de las instituciones de formación en los procesos de diseño curricular y gestión del recurso humano.

De igual manera se requiere fortalecer institucionalmente el diálogo social con el sector productivo para convenir el uso de infraestructura y propiciar la práctica empresarial y la alternancia escuela – empresa como estrategia permanente del proceso formativo. Actualmente el país no dispone de herramientas o instituciones para éste propósito y en el mejor de los casos, el diálogo se hace individual por parte de algunas IFT.

Al fortalecimiento del modelo de normalización y el diálogo social sobre formación y trabajo, se debe agregar el esfuerzo que el sector debe realizar para implementar sistemas de información a nivel sectorial y regional que acopien, organicen, analicen y dispongan de información oportuna y veraz sobre características y tendencias tecnológicas, ocupacionales, que identifiquen y anticipen las demandas de competencias.

- **Desde la Calidad de la Formación**

Independiente de los modelos institucionales adoptados y de los diferentes enfoques metodológicos según la OIT, existe un común denominador compuesto por al menos tres objetivos fundamentales para cualquier política de formación que cada vez tienen mayor relación de interdependencia: la calidad, la pertinencia y la equidad son imposible lograrlos el uno sin el cumplimiento del otro.

Documentos de CINTERFOR /OIT, realizados por las comisiones técnicas afirman que la formación para el trabajo reviste un carácter laboral que constituye uno de los principales elementos diferenciadores de este campo con respecto a otras formas de educación. Esto se manifiesta tanto en su articulación con los diversos temas que conforman los sistemas de relaciones laborales, como en el hecho de que la formación para el trabajo es, ella misma, objeto de interés y negociación por parte de los empleadores y trabajadores a través de sus organizaciones, así como por parte de los Ministerios de Trabajo. Estas condiciones deben verse reflejadas en sus ambientes de aprendizaje.

Por lo tanto, una formación de calidad y pertinente está en la base del trabajo productivo, en adecuadas condiciones ambientales y de seguridad. Además, un proceso formativo de calidad no se restringe a lo que tiene lugar en un aula o taller, sino que se completa y torna integral en la medida en que se combina con ambientes de trabajo adecuados que aporten, los cuales siempre están asociados a un trabajo de calidad.

En Colombia existe una multiplicidad de instituciones de formación, la oferta se caracteriza por presentar niveles diferentes de calidad de los programas de formación; el Diseño Curricular se realiza desde la óptica particular de cada institución, sin coherencia, articulación o vinculación entre programas, con estructuras, contenidos y tiempos de duración distintos, generalmente desconectados de las necesidades de los sectores social y productivo; Los sistemas y herramientas de evaluación y certificación también son particulares de cada institución, lo que dificulta la comparabilidad nacional y la operación de herramientas de reconocimiento y validación; los ambientes de aprendizaje en muchas de las instituciones son deficientes y no se han desarrollado estrategias que fomenten y privilegien el diálogo con el sector productivo para fortalecer la práctica empresarial y el uso de la infraestructura productiva en los procesos educativos; La mayoría de las instituciones no cuentan con sistemas permanentes de formación de docentes, ni con sistemas que faciliten la alternancia de la docencia con la actividad en la empresa para su actualización técnica y predominio de modelos educativos abstractos y pasivos, centrado en contenidos y en la transferencia y memorización de información, alejados de la aplicación y la experimentación en la práctica.

Desde el año 2006, mediante la expedición del Decreto 2020, el país se comprometió en la organización y funcionamiento del sistema de Calidad de la Formación para el trabajo, con el propósito fundamental de mejorar la calidad de la oferta y de aportar en la gestión de las instituciones. Se ha avanzado en la elaboración de las normas técnicas de calidad de programas y de instituciones y en la organización del sistema de certificación, a la par con el acompañamiento y asesoría a las instituciones para la adopción e implementación del modelo; sin embargo, los resultados aún no tienen el impacto esperado, actualmente solo 89 instituciones y 383 programas han logrado la certificación de la calidad y un bajo número de IFT están comprometidas con la mejora continua de sus procesos.

Con este panorama se hace necesario crear un sistema de aseguramiento de la calidad que permita a estas instituciones el mejoramiento de la calidad de su oferta para alcanzar los niveles exigidos por los estándares internacionales.

Lo anterior implica que la RED debe desarrollar una capacidad técnica que permita el fortalecimiento de las instituciones en su competencia técnica, gestión institucional en la construcción de programas por competencias y su relación con el sector productivo.

La conformación de la RED apunta a crear y consolidar un escenario de diálogo social entre las Instituciones de Formación para el trabajo y las Entidades Públicas encargadas de la Política, la regulación y el control, para diseñar y ejecutar acciones conjuntas que ayuden a resolver la compleja situación descrita, aporten a mejorar la calidad y la pertinencia del servicio



que ofrecen y se convierte la formación para el trabajo en un instrumento estratégico para el desarrollo y acumulación de capital humano en el país.

3. Marco Jurídico y Política Pública

El funcionamiento y operación de la Red estará enmarcado en las disposiciones establecidas en la Constitución Nacional, en la recomendación 195 de la OIT 2004 sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos: Educación, Formación y Aprendizaje Permanente y en las normas que reglamentan la formación para el trabajo y el desarrollo humano y el Sistema Nacional de Capital Humano, especialmente la Ley 115 de 1994 Ley General de Educación, La Ley 119 de 1994 Por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, la Ley 789 de 2002, por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo, la Ley 1064 de 2006 por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, el Decreto Ley 4108 de 2011 Por el cual se modifica los objetivos y la estructura del Ministerio de Trabajo, los Decretos 2020 de 2006 y 3756 de 2009 por medio de los cuales se organiza el Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo y el Decreto Reglamentario 4904 de 2009 Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano, y los documentos CONPES: 2945 de 1997, 81 de 2.004 Consolidación del Sistema Nacional de Formación para el trabajo en Colombia, 3527 de 2008 Política Nacional de Competitividad y Productividad y 3674 de 2010 Lineamientos de Política para el Fortalecimiento del Sistema de Formación de Capital Humano SFCH.

La Constitución Política de Colombia en sus artículos 54 y 67 establece que “es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran” y que “la educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social...” y por tanto, “corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad y por el cumplimiento de sus fines...”

La OIT en su recomendación 195/2004 insta a la estados miembros a reconocer que la Educación y la Formación “contribuyen de manera significativa a promover los intereses de las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto, especialmente en vista de la importancia fundamental que reviste alcanzar el pleno empleo, la erradicación de la pobreza, la inclusión social y el crecimiento económico sostenido en una economía mundializada” y por lo mismo, se debe constituir en un derecho al que todos los ciudadanos tengan acceso. Para lograrlo recomienda a los Gobiernos fortalecer el diálogo social como un principio básico para el “... desarrollo de sistemas y para alcanzar la pertinencia y la calidad” y a “prestar apoyo a los interlocutores sociales con el fin de habilitarles a participar en el diálogo sobre la formación”

La Ley 119 de 1994 establece que el SENA, “está encargado de cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos; ofreciendo y ejecutando la formación profesional integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico del país”.

En cumplimiento de esta misión el Decreto 249 del 2004, establece como funciones del SENA: “Coordinar relaciones con las entidades educativas que forman para el trabajo, con las respectivas entidades estatales y con el sector productivo, para efectos del reconocimiento de programas y la articulación con la formación profesional integral en el marco de la cadena de formación, la movilidad educativa y el aprendizaje permanente” y “Formular políticas y directrices para la creación y funcionamiento de las redes departamentales y del distrito capital de entidades de formación para el trabajo, y gestionar la cadena de formación entre las instituciones educativas y centros o áreas de capacitación de las empresas, asociaciones y gremios que conforman el sistema Nacional de formación para el trabajo”.

La Ley 115 de 1994 define la educación no formal, como aquella 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 propios de la educación formal.

La Ley 1064 de 2006 y su Decreto reglamentario 4904 de 2009 dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano “antes educación no formal” y la reconoce como factor esencial del proceso educativo de la persona y componente dinamizador en la formación de técnicos laborales.

La Ley 789 de 2002 crea el Sistema de la Protección Social, establece la naturaleza y característica de la relación de aprendizaje, reglamenta la autoformación en las empresas, y el Decreto 2020 de 2006 organiza el sistema de calidad de formación para el trabajo y desarrollo humano.

El Decreto Ley 4108 de 2011, determina los objetivos del Ministerio del Trabajo como la formulación y adopción de las políticas, planes generales, programas y proyectos para el trabajo, para lo cual debe propiciar el entendimiento y diálogo social para el buen desarrollo de las relaciones laborales y el fomento a las políticas y estrategias para la formación de los trabajadores y la movilidad laboral.

El mismo Decreto, establece entre otras las funciones de formular, dirigir y evaluar las políticas y lineamientos de formación para el trabajo, la normalización y certificación de competencias laborales y su articulación con las políticas de formación del capital humano, en coordinación con otras entidades competentes.



Por su parte, el documento CONPES 81 de julio 26 del 2004, define al Sistema Nacional de Formación para el Trabajo como: “la estructura que deberá articular la oferta de formación para el trabajo, conformada por gremios, empresas, organizaciones de trabajadores, entidades de formación para el trabajo o de educación para el trabajo y desarrollo humano, cajas de compensación familiar, entidades de educación media técnica, técnica profesional, tecnológica, universidades y entidades gubernamentales, siempre y cuando desarrollen programas de formación para el trabajo y/o formación continua debidamente acreditadas en el marco del SNFT, tomando como referente las normas de competencia laboral colombianas, con el fin de definir e implementar políticas y estrategias para el desarrollo y calificación de los recursos humanos del país”.

El documento CONPES 3527 de 2008 en el que se establecen las líneas estratégicas para la competitividad y la productividad del País, indica: “aumentar la competitividad es un requisito preponderante para lograr insertarnos con éxito en la economía global...la competitividad genera oportunidades de empleo formal y combate la pobreza y la desigualdad. En este sentido, los aumentos de la competitividad son una herramienta fundamental para el desarrollo socioeconómico y la prosperidad colectiva”; para lograr este propósito el documento considera necesario “impulsar un nuevo modelo de Formación Profesional en el país, coherente con los actuales requerimientos de transformación y modernización del aparato productivo colombiano y con los retos que impone la Sociedad del Conocimiento”. Esta visión se ratifica en el documento “Colombia Visión 2019” que sentencia que solo si “se coronan los propósitos de la Revolución Educativa llegaremos a niveles superiores de productividad y competitividad, que son los supuestos para aumentar el ingreso y mejorar su distribución”.

El logro de estos objetivos estratégicos tiene que sustentarse como lo establece el mismo documento, sobre la consolidación de “una institucionalidad que corrija la dispersión, heterogeneidad en los currículos, baja calidad y falta de coordinación del universo de entidades de capacitación, de tal manera que se consolide un verdadero Sistema Nacional de Formación para el Trabajo-SNFT en el país.”

Con estos desarrollos normativos, el país avanzó sustancialmente en la creación, estructuración y consolidación institucional del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo en aras de mejorar la calidad y la pertinencia de la formación y el desarrollo del recurso humano en el país. Estos avances son reconocidos en el documento CONPES 3674 de 2010 “Lineamientos de Política para el Fortalecimiento del Sistema de Formación de Capital Humano SFCH”, que plantea la necesidad de potenciar el sistema sobre la base de articular “los distintos niveles de la formación del capital humano en el país” y “el sistema de formación para el trabajo con el sistema educativo nacional” para lo cual, es necesario “diseñar e implementar herramientas para fomentar: (i) una mayor movilidad entre los diferentes niveles y modalidades educativas, (ii) la mayor pertinencia de la formación y la articulación del Sistema de Formación de Capital Humano –SFCH- con el sector productivo, (iii) el fortalecimiento de los procesos de aseguramiento de la calidad de oferta de formación, y (iv) la determinación de las bases para una política de aprendizaje permanente en la población. Todos estos elementos son componentes esenciales para el desarrollo óptimo de las políticas de educación y formación para el trabajo.

Lograr estos propósitos de la política pública, más allá de la intervención y participación de las entidades públicas, requiere la participación y organización sistemática de la instituciones encargadas de proveer el servicio de formación, basada en principios de racionalización y complementación de la oferta; de promoción de sinergias interinstitucionales y de organización de un sistema de oportunidades de formación y su capacidad para comprometerse con: a) mejorar la calidad de los programas y en la gestión de las instituciones, b) mejorar la pertinencia y la articulación y el diálogo con el sector productivo y c) mejorar la relación y articulación con el Sector Educativo y con los demás componentes del Sistema Nacional de Formación del Capital Humano, para lo cual puede ser vital la organización y funcionamiento de las redes de entidades de formación para el trabajo.

4. Referente conceptual - Aspectos Generales de las Redes de Formación para el Trabajo

4.1. Marco para la Organización de las Redes

Como se mencionó, el país cuenta con una multiplicidad de instituciones que ofrecen formación para el trabajo. Es necesario, por tanto, hacer un esfuerzo conjunto de organización, entre las instituciones públicas y privadas que ofrecen formación para el trabajo y los entes públicos encargados de la formulación de la política y de la regulación de este importante sector, para generar sinergias y promover su calidad y pertinencia.

El SENA durante varios años promovió y orientó la conformación de redes de instituciones de formación para el trabajo, - asociándolas y agrupándolas con criterio regional-, en una estrategia que resultó útil para promover y desarrollar el marco normativo para la transformación estructural de la “educación no formal” en “formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano” y para el fortalecimiento institucional del sistema de formación para el trabajo; alcanzado este propósito, se enfrenta el desafío de orientar y focalizar el trabajo de la RED hacia la investigación, desarrollo y transferencia de tecnologías y conocimiento asociados al proceso curricular, niveles y estructura de la formación para el trabajo en Colombia, y al proceso general de la formación para mejorar la calidad y la pertinencia de los programas, fortalecer la gestión de las instituciones, vincular sistemáticamente la oferta con las necesidades del sector productivo y hacer coherente sus certificaciones con el Sector Educativo Formal, para lo cual necesariamente se requiere de una mayor especialización de la RED, en coincidencia con los contenidos de los programas, los sectores o áreas de la actividad productiva que atienden y la afinidad del portafolio de servicios de las instituciones que integran la RED.



Las orientaciones de política pública, coinciden en recomendar para la FT, la adopción del modelo de formación por competencias que vincule sistemáticamente el proceso de formación con las realidades del Sector Productivo, desde la planeación y el diseño curricular con base en normas de competencia laboral, cambios en la didáctica y los modelos pedagógicos que vinculen la formación con el trabajo, la escuela con la Empresa, la teoría con la práctica y nuevas formas de evaluación que privilegien el desarrollo de competencias sobre la mera evaluación del conocimiento.

Dichas orientaciones han sido recogidas y aplicadas para la organización y desarrollos de las Normas Técnicas para la Certificación de Programas e Instituciones que se han establecido para el Sistema de Calidad de la Formación para el Trabajo.

En este escenario resulta pertinente proponer la organización de las redes, sobre la estructura de áreas de desempeño que establece la Clasificación Nacional De Ocupaciones, propuesta por el SENA y agrupando las IFT en las nueve (9) áreas de desempeño que ésta define:

1. Finanzas y administración
2. Ciencias naturales, aplicadas y relacionadas
3. Salud
4. Ciencias sociales, educación, administración pública y religión
5. Arte, cultura, recreación y deporte
6. Ventas y servicios
7. Explotación primaria y extractiva
8. Oficios, operadores de equipo y transporte
9. Procesamiento, fabricación y ensamble de bienes

La ubicación de las Instituciones en las diferentes redes, se hará considerando:

- El portafolio de programas de formación ofrecido por las instituciones.
- Capacidad técnica y de infraestructura de las instituciones. La institución debe contar con ambientes de aprendizaje propios, con la tecnología actualizada y adecuados para la formación en cada programa.
- Perfil técnico de los docentes o instructores.

Previa aprobación de la Asamblea y Autorización del Comité Nacional de Redes, el Comité Ejecutivo de la Red podrá establecer Nodos por Subárea de desempeño (ver anexo 1), considerando lo siguiente:

- El Número de Instituciones que conforman la RED.
- La importancia que la subárea en la que se propone el Nodo tiene para la políticas Nacionales, Plan de desarrollo Nacional y Regional, sectores de talla mundial, Agenda Interna de Competitividad.
- Igualmente, podrán organizarse nodos regionales.

4.2. Definición

Las Redes son instancias de concertación conformadas por entidades públicas y privadas relacionadas con formación para el trabajo, cuyo propósito será fortalecer la calidad y la pertinencia, mediante el desarrollo de estrategias que articulen, movilicen y optimicen las capacidades y recursos de sus integrantes.

4.3. Misión

La red de entidades formación para el trabajo promoverá, formulará y desarrollará acciones y proyectos concertados entre sus integrantes que conduzcan a mejorar la calidad de las instituciones y programas de formación, lograr la pertinencia y el diálogo con el sector productivo, fortalecer el Sistema de Formación para el Trabajo, mejorar el relacionamiento y la articulación con el Sistema Educativo para desarrollar el Sistema Nacional de Gestión de Capital Humano.

4.4. Visión

Al año 2019 las redes de entidades de formación será la estrategia más importante de apoyo a los procesos de mejoramiento de la calidad de los programas y de la gestión de las instituciones de formación para el trabajo. Así como el mejor escenario de concertación social de las políticas públicas para la consolidación del SNFT.

4.5. Principios

- 4.5.1. Objetividad: Las decisiones de las Redes deben ser imparciales y ajustadas a la Ley. Por tanto se deben tomar técnica y legalmente justificadas.
- 4.5.2. Orientación al resultado: Cumplir los objetivos y compromisos con oportunidad y calidad, a través del trabajo en equipo y del esfuerzo colectivo.
- 4.5.3. Tolerancia



4.5.4. Concertación

4.5.5. Publicidad

4.5.6. Transparencia

4.5.7. Eficiencia

4.6. Objetivo general de la RED

Mejorar la calidad y la pertinencia de la Formación para el Trabajo y fortalecer el Sistema de la Formación para el Trabajo, como componente del Sistema de Gestión del Recurso Humano de acuerdo con las necesidades del desarrollo económico, productivo y social del País

4.7. Objetivos específicos

4.7.1. Mejorar la calidad de los programas de FT de acuerdo con los lineamientos del Sistema de Calidad de la Formación para el Trabajo

4.7.2. Mejorar la Gestión de las IFT de acuerdo con los lineamientos del Sistema de Calidad de la Formación para el Trabajo

4.7.3. Facilitar la movilidad de los estudiantes entre IFT y otros niveles de formación y educación

4.7.4. Disponer información técnica especializada para mejorar la pertinencia y calidad de la FT

4.7.5. Mejorar la cooperación entre las IFT.

4.7.6. Disponer Sistemas de seguimiento para egresados de la FT.

4.8. Funciones de la Red

Para el cumplimiento de los objetivos propuestos, la Red deberá desarrollar las siguientes funciones:

4.8.1. Promover Procesos de Certificación de calidad de Programas e Instituciones de FT de acuerdo con lineamientos del sistema de calidad

4.8.2. Desarrollar y transferir metodologías, técnicas educativas y medios didácticos especializados para el proceso de FT.

4.8.3. Promover el desarrollo de competencias técnicas y pedagógicas de los docentes o instructores de las IFT de acuerdo con necesidades identificadas.

4.8.4. Estandarizar y transferir Currículos para el desarrollo de programas de FT de acuerdo con lineamientos y estándares de los Ministerios de Trabajo y Educación.

4.8.5. Promover Alianzas con el sector productivo para facilitar la práctica empresarial y la vinculación laboral de los egresados.

4.8.6. Formular y ejecutar programas de formación y certificación en Gestión de Calidad para gerentes y funcionarios administrativos de las IFT integrantes de la RED.

4.8.7. Desarrollar e implementar estrategias y mecanismos para reconocimiento mutuo de aprendizajes y certificaciones y para el proceso de Cadena de Formación, de acuerdo con las normas vigentes.

4.8.8. Gestionar Convenios para facilitar movilidad de egresados de las IFT hacia otros niveles educativos, de acuerdo con las normas vigentes.

4.8.9. Gestionar participación en equipos técnicos nacionales para el desarrollo del Marco Nacional de Cualificaciones y en procesos de elaboración y verificación de Normas de Competencia Laboral.

4.8.10. Promover Convenios con Secretarías de Educación para la articulación de la FT con la Educación media, de acuerdo con los lineamientos y las normas vigentes.

4.8.11. Implementar un sistema de información para la gestión de la Red.

4.8.12. Formular, Gestionar y desarrollar proyectos conjuntos que permitan el trabajo interinstitucional para el desarrollo de los proyectos de la red, mediante la cooperación, el intercambio de recursos y conocimiento.

4.8.13. Gestionar apoyo nacional e internacional para el desarrollo de los proyectos y actividades de la red.

4.8.14. Gestionar el uso de TIC'S y servicios de documentación y comunicación y el mejoramiento de la infraestructura para IFT.

5. Constitución de las Redes

La constitución de la RED se formaliza con la firma del "Acuerdo de Voluntades" por parte de cada uno de los representantes o delegados de los integrantes de la RED.

"El Acuerdo de Voluntades" es el documento que establece las responsabilidades y las competencias que corresponde a cada integrante y mediante el cual expresa públicamente la voluntad de cooperar para gestionar las actividades y los proyectos que defina la RED.



5.1. Integrantes

- Ministerio del Trabajo
- Ministerio de Educación Nacional
- Secretarías de Educación
- SENA - Centros de Formación Profesional Integral
- Instituciones de formación para el trabajo y el desarrollo humano
- Cajas de Compensación Familiar que ofrezcan programas de FT.
- Instituciones de Educación Media Técnica que ofrezcan programas de FT.
- Instituciones de Educación Superior (IES) que ofrezcan programas de Formación para el Trabajo y / o Formación Continua diseñados por competencias laborales.
- Empresas, Gremios, Asociaciones, Cooperativas y Sindicatos de Trabajadores que ofrezcan programas de formación autorizados por el SENA.

5.2. Requisitos para integrar la RED

- Certificado de calidad de programas y de instituciones expedido por organismo certificador.
- Firma del "Acuerdo de Voluntades" para formalizar la participación en la RED.
- Cumplir con las disposiciones de este reglamento.

Nota: durante el primer año podrán integrar la red, las IFT que hayan iniciado el proceso de certificación de la calidad de la Institución y de los Programas que ofertan. Finalizado este periodo perderán la calidad de integrante si no presenta el certificado de calidad de los programas y de la institución expedido por un organismo de tercera parte.

5.3. Derechos de los integrantes de las Redes

- Participar con Voz en la toma de decisiones en sus respectivos nodos y redes de acuerdo con lo estipulado en este documento y voto en el marco del reglamento que ellas mismas establezcan.
- Elaborar su propio reglamento de funcionamiento.
- Ocupar los cargos Directivos para los que sean elegidos.
- Recibir y utilizar información, documentos e informes generados por la RED.
- Recibir los créditos respectivos por su participación en Equipos Técnicos que se conformen para la ejecución de los proyectos y desarrollo de los productos de la RED.
- Participar en todos los programas que desarrolle la RED de acuerdo con las decisiones que adopte la Asamblea general.
- Utilizar los sistemas de información con que cuente la RED.

5.4. Deberes

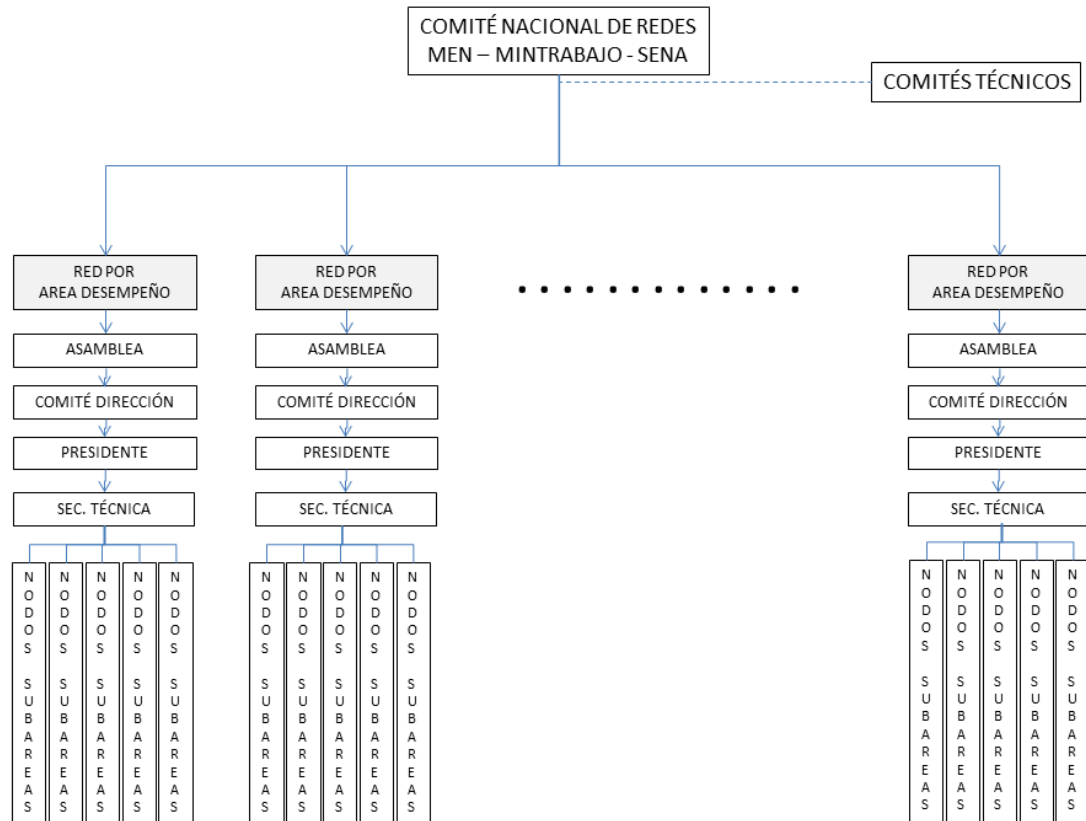
- Participar en las deliberaciones y decisiones que en esta se determinen y de acuerdo con el reglamento que se establezca.
- Tener comportamiento amable y respetuoso con los demás integrantes de la RED.
- Participar activamente en el desarrollo del Plan Estratégico, Planes Anuales, sesiones, actividades y proyectos previstos por la RED.
- Aceptar las designaciones que decida la Asamblea de la RED.
- Aportar información y recursos para el cumplimiento de los objetivos de la RED.
- Designar integrantes de su organización para la conformación de Equipos Técnicos que requiera la RED.
- Proponer y gestionar mecanismos de financiación para la RED.
- Estar informado de los avances de las actividades y proyectos que programa y ejecute la RED.

5.5. Domicilio de la RED.

El domicilio de la Red será la ciudad que defina la Asamblea de cada Red.

6. Estructura de la red

6.1. Organigrama



6.2. Comité Nacional de REDES.

6.2.1. Composición del Comité Nacional de REDES

El Comité Nacional de Redes está conformado por:

- Un delegado del Ministerio de Educación Nacional.
- Un Delegado del Ministerio del Trabajo.
- Un delegado del SENA.

La delegación de los Ministerios y del SENA debe ser oficializada mediante acto administrativo/ oficio del Representante Legal.

De acuerdo con el tema a tratar el Comité Técnico de Gobierno invitará al presidente o presidentes de RED que estime conveniente, así como a los funcionarios públicos técnicos relacionados con el tema.

6.2.2. Funciones del Comité Nacional de REDES

Su propósito fundamental será la definición de los lineamientos generales de las RED y el aseguramiento de la Unidad Técnica para el desarrollo de las actividades y proyectos de las REDES, para lo cual tendrá las siguientes funciones:

- Reglamentar la organización y operación de las REDES y del Comité Nacional.
- Autorizar la conformación de nodos por Subárea en cada RED.
- Definir criterios, metodología y manuales, para asegurar la unidad conceptual y técnica de los procesos y proyectos que adelanten las REDES y la calidad de los productos.
- Promover la interacción y comunicación inter-redes, con el propósito de compartir conocimiento, tecnologías y fortalecer el trabajo mediante proyectos interdisciplinarios.



- Proponer los criterios que orienten las relaciones con el Sector Educativo Formal, con el Sector Productivo y con las demás instancias que tengan relación con la FT.
- Establecer lineamientos para gestionar recursos de organismos nacionales e internacionales que financien las actividades y proyectos de las REDES.
- Gestionar convenios de cooperación técnica internacional para fortalecer el ejercicio de las REDES.
- Evaluar la gestión de la REDES y proponer acciones de mejoramiento.

6.2.3. Actas de Reunión

Las actas de las reuniones del Comité Nacional serán suscritas por los miembros del comité Nacional de Redes y se elaboraran en cada una de las reuniones del comité.

6.2.4. Sesiones del Comité Nacional de la RED

El Comité Nacional se reunirá trimestralmente en sesiones ordinarias, también podrá reunirse extraordinariamente por convocatoria del Ministerio de Trabajo o iniciativa de algunos de los integrantes.

La convocatoria se hará mediante comunicación, vía e-mail, telefónica o escrita que se enviará por lo menos con cinco (5) días hábiles de antelación, indicando fecha, hora, lugar y orden del día.

6.2.5. Comités Técnicos de la RED

El Comité Nacional de REDES, de acuerdo con las necesidades, podrá conformar COMITES TECNICOS.

6.3. Asamblea de las REDES

Cada una de las nueve (9) REDES, deberá realizar una asamblea.

6.3.1. Composición de la Asamblea

Es la máxima autoridad de la Red. Está constituida por todos los miembros y a ella le corresponde ejercer la dirección de la RED.

6.3.2. Funciones de la Asamblea de la RED

- Fijar la orientación general de las actividades de la red
- Velar por el cumplimiento de los objetivos de la red
- Aprobar el Plan Estratégico y los planes anuales de Trabajo de la RED de conformidad con los lineamientos que establezca el Comité Nacional de Redes y hacer el seguimiento a la ejecución.
- Establecer el número de miembros del Comité Ejecutivo de la Red.
- Elegir y remover libremente a los integrantes del Comité Ejecutivo de la RED.
- Avalar los productos elaborados por la RED.
- Determinar la disolución y liquidación de la RED.
- Divulgar los productos de la RED y promover su utilización dentro de los integrantes de la RED
- Avalar la conformación de Nodos por Subárea de desempeño en cada una de las Redes
- Establecer el Domicilio de la RED

6.3.3. Sesiones de la Asamblea General de la Red

La Asamblea General de la Red se reunirá ordinariamente una vez al año. Su convocatoria será efectuada por el Presidente de la Red.

La Asamblea General también podrá reunirse en Sesión Extraordinaria las veces que sean necesarias a solicitud del diez por ciento (10%) de los Miembros, o por solicitud del Comité Nacional de Redes o del Comité Ejecutivo de la RED. El Presidente del Comité Ejecutivo procederá a convocarla dentro de los quince (15) días calendario de recibida la solicitud.

La convocatoria se hará mediante aviso impreso o electrónico que el Presidente de la RED remita a los miembros, al domicilio registrado en la Red, mediante correo electrónico o por la página web oficial de la RED, con una anticipación no inferior a veinte (20) días calendario para las Asambleas Ordinarias y de diez (10) días calendario para las reuniones extraordinarias.



La Asamblea General también se podrá reunir en forma extraordinaria, sin convocatoria y en cualquier lugar, cada vez que lo acuerde la mayoría de los miembros de la RED.

En las reuniones extraordinarias solo se podrán tratar los temas que originaron la convocatoria y que sean incluidos en la respectiva agenda de la Reunión.

Las decisiones tomadas en sesión de la Asamblea General son de obligatorio cumplimiento para todos los miembros.

Las reuniones de la Asamblea podrán ser presenciales o virtuales mediante el uso de tecnologías de informática y comunicaciones; en cualquiera de los casos se debe garantizar la participación activa de los miembros de la red y deben quedar registros de la participación y de las respectivas actas de la reunión.

6.3.4. Quórum de la Asamblea de la RED

Cada miembro de la Red tendrá derecho a un voto. Los Miembros podrán hacerse representar en las Asambleas por medio de otra entidad miembro de la Red o uno de sus funcionarios previamente inscritos. Lo anteriormente mencionado no podrá tener lugar por más de una vez en forma consecutiva para una misma Institución. La representación deberá conferirse por escrito para cada Asamblea General y una Institución integrante no podrá representar a más de dos (2) integrantes. La calificación de los poderes estará a cargo del Presidente de la Red.

La Asamblea General podrá deliberar si se encuentran debidamente representada por mínimo del cincuenta por ciento (50%) de los integrantes de la RED y para decidir se requerirá con la mitad más uno de los presentes.

6.3.5. Actas de Reunión de Asamblea.

En cada sesión se levantará un acta firmada por el Presidente y el Secretario Técnico. El Acta debe contener:

- Número consecutivo por orden cronológico.
- Lugar, fecha y hora de iniciación de la sesión.
- Carácter de la reunión: ordinaria o extraordinaria.
- Nombre de los asistentes y entidades que representan, la condición en que lo hacen.
- Los temas tratados.
- Las decisiones tomadas, con indicación de los votos en favor y en contra, la relación de los informes rendidos, las constancias dejadas por los asistentes con sus nombres. Si la decisión es la aprobación de los productos elaborados por los Equipos Técnicos, el Acta debe consignar explícitamente el tipo y el título del producto que se aprueba y se debe anexar copia del producto aprobado.
- Constancia de la aprobación.

6.4. Comité Ejecutivo de la RED

6.4.1. Composición del Comité Ejecutivo de la RED

El Comité Ejecutivo de la RED estará conformado por un mínimo de cinco (5) miembros con vinculación vigente y un máximo de diez (10), de acuerdo con la Decisión de la Asamblea

6.4.2. Funciones del Comité Ejecutivo de la RED

- Señalar, dentro del marco de la orientación y políticas generales fijadas por la Asamblea General, líneas de acción, planes y programas para cumplir el objeto de la RED
- Velar por su cumplimiento, así como por el adecuado funcionamiento de la RED.
- Elaborar y presentar a consideración de la Asamblea el Plan Operativo Anual de la RED y velar por su correcta y oportuna ejecución
- Aprobar la vinculación de nuevos integrantes de la RED y decidir sobre la pérdida del status de miembro de la RED, con derecho del sancionado a conocer las causas, en consulta privada con el Comité Directivo
- Crear premios y condecoraciones al mérito profesional, científico, tecnológico, cívico o de servicio, a nivel individual o colectivo, dentro de los ámbitos que constituyen el objeto de la RED, los cuales serán asignados por el Comité Directivo.
- Examinar, los documentos y cuentas de la RED y someterlos a aprobación de la Asamblea General.
- Gestionar recursos para la financiación de las actividades y proyectos de la Red.
- Autorizar al Presidente para suscribir los acuerdos con los sistemas de Educación Superior y Educación Media y Autorizar la participación de la RED, a cualquier título, en otras actividades
- Elaborar y presentar a la Asamblea General el plan estratégico y los planes operativos anuales.



- Conformar los Equipos Técnicos y la estructura operativo que se consideren necesarios para el funcionamiento y buen desarrollo de los Planes Operativos de la RED
- Recibir, analizar y retroalimentar los informes emitidos por las diferentes subredes.
- Las demás que le sean asignadas por los reglamentos o por la Asamblea General o que le competan según las normas legales vigentes o por la naturaleza de sus funciones.
- Solicitar al presidente la convocatoria de la Asamblea a sesiones extraordinarias
- Implementar procesos de mejora continua
- Orientar las relaciones de las redes con el sector educativo formal, con el sector productivo y con las demás instancias que tenga relación con la FT.
- Gestionar recursos de organismos nacionales e internacionales que financien las actividades y proyectos de las REDES
- Gestionar convenios de cooperación técnica internacional para fortalecer el ejercicio de las REDES.
- Organizar los nodos por subarea de la RED de acuerdo con la autorización del Comité Nacional de las Redes.
- Designar el presidente y la Secretaria Técnica de la RED.

6.4.3. Sesiones del Comité Ejecutivo de la RED

El Comité Ejecutivo se reunirá en sesiones ordinarias trimestralmente, por convocatoria de la secretaria técnica.

Podrá reunirse extraordinariamente por convocatoria del Presidente o por su propia iniciativa a petición como mínimo de 2/3 partes de sus integrantes.

Las reuniones del Comité Ejecutivo serán dirigidas por el Presidente y en sus faltas temporales o absolutas por quien elijan los asistentes.

Las reuniones del comité Ejecutivo podrán ser presenciales o virtuales mediante el uso de tecnologías de informática y comunicaciones; en cualquiera de los casos se debe garantizar la participación activa de los miembros de la red y deben quedar registros de la participación y de las respectivas actas de la reunión de acuerdo con los lineamientos del presente documento. En las extraordinarias se debe privilegiar la presencia física de los integrantes.

La convocatoria se hará mediante comunicación, vía e-mail, telefónica o escrita que se enviará por lo menos con cinco (5) días hábiles de antelación, indicando fecha, hora, lugar y orden del día.

6.4.4. Quórum del Comité Ejecutivo de la RED

El Comité podrá deliberar con la asistencia de por lo menos la mitad más uno de sus integrantes; las decisiones solo se podrán tomar si se encuentra representada como mínimo las 2/3 partes de los integrantes y se cuenta con el voto favorable de la mitad más uno de los asistentes.

6.4.5. Actas de Reunión del Comité Ejecutivo de la RED

Las actas de las reuniones del Comité Ejecutivo tendrán los mismos requisitos indicados para las de la Asamblea General, y se firmarán por quienes hayan actuado como Presidente y como Secretario. Las actas serán aprobadas, de preferencia, en la misma sesión a la cual se refieran o en la siguiente.

6.4.6. Elección de los Miembros del Comité Ejecutivo de la RED

Los miembros del Comité Ejecutivo de la RED, serán elegidos por la Asamblea General.

En las redes donde se organicen Nodos Sectoriales, se debe asegurar la participación de un representante de cada nodo en el Comité Ejecutivo de la RED.

El sistema de elección de los miembros del Comité Ejecutivo será definido por cada una de las Asambleas se hará por un periodo de dos (2) años y se podrán reelegir hasta por un período adicional, de acuerdo con la decisión de la Asamblea, previa evaluación de la gestión de la RED.



Para garantizar la participación y la elección democrática del Comité, 2 meses antes de finalizar el periodo, los aspirantes se postularán mediante comunicación al Comité Ejecutivo, anexando Hoja de Vida, y propuestas de mejoramiento, las cuales deberán ser publicadas e informadas a los integrantes de la RED.

6.4.7. Pérdida de la Calidad de Miembro del Comité Ejecutivo de la RED

Cualquiera de los integrantes del Comité Directivo, incluidos el Presidente y el Vicepresidente de la Red, podrán ser removidos por el mismo Comité por mayoría de dos tercios (2/3) de los votos presentes o representados. La remoción tendrá lugar ocurriendo alguna de las siguientes circunstancias:

Por ausencia a tres reuniones consecutivas o a cinco durante un año de ejercicio, sean estas ordinarias y/o extraordinarias.

De igual manera se procederá en los casos de incapacidad permanente, inhabilitación por causas establecidas en la ley o renuncia de los integrantes del Comité Directivo.

6.4.8. Presidente de la RED

6.4.8.1. Elección del Presidente de la RED

Los aspirantes que resulten elegidos para conformar Comité Nacional de la RED, en reunión privada y por mayoría simple elegirán a uno de sus integrantes para que asuma las funciones de Presidente de la RED.

6.4.8.2. Período del Presidente de la RED

La elección del Presidente de la RED se hará por un (1) año y podrá ser reelegido hasta por un período adicional.

6.4.8.3. Funciones del Presidente de la RED

Son funciones del presidente:

- Ser el representante de la RED.
- Convocar a las sesiones ordinarias y extraordinarias de la Asamblea.
- Presidir las sesiones.
- Velar por el cumplimiento del Reglamento.
- Coordinar con la Secretaría Técnica la elaboración, ejecución, seguimiento y control del Plan Operativo de la RED.
- Definir la agenda, documentos y logística necesaria para las sesiones.
- Dirigir las relaciones y el diálogo social con el Sector Productivo en coordinación con el Comité Nacional de la RED y los criterios que defina el Comité Nacional.
- Gestionar la participación de la RED en las Mesas Sectoriales.
- Dirigir las relaciones con el Sector Educativo y con el Sistema de Educación Superior en coordinación con el Comité Nacional de la RED y los criterios que defina.
- Asegurar la participación de los expertos para los Equipos Técnicos y demás grupos de apoyo definidos por la RED para el desarrollo de las Actividades y Proyectos del Plan Operativo Anual de las Redes
- Presentar ante la Asamblea para su aprobación los productos de los Equipos Técnicos
- Las demás que le señale la Asamblea General

6.5. Secretaría Técnica de la RED

6.5.1. Secretaría Técnica de la RED

La Secretaría Técnica de la Red será asumida por el integrante que designe el Comité Ejecutivo de la Red.

6.5.1.1. Funciones de la Secretaría Técnica



- Convocar a los miembros de la RED e invitados.
- Facilitar el apoyo logístico para las reuniones de la Asamblea y del Comité Ejecutivo de la RED.
- Organizar y administrar la documentación generada por la RED y por los Equipos Técnicos que se conformen para la formulación y ejecución de los proyectos de la RED.
- Elaborar en coordinación con el presidente del Comité Ejecutivo el Plan Operativo Anual de la RED.
- Elaborar y suscribir las actas de las sesiones de RED o del Comité Ejecutivo de la RED.
- Administrar los recursos que se asignen para el funcionamiento de la RED.
- Coordinar el Trabajo de los Equipos Técnicos que se conforme para la formulación y ejecución de los proyectos de la RED de acuerdo con los lineamientos y procedimientos que establezca el Comité Nacional de Redes.
- Preparar y remitir, informes y documentos de avance y resultados de trabajo a la RED.

7. Operación de las Redes

La operación de las Redes de Entidades de Formación para el Trabajo se hará con el enfoque de gestión de proyectos, para lo cual cada año, el Comité Ejecutivo de la RED con la Secretaría Técnica elaborarán una propuesta de Plan Operativo Anual para la RED, que será sometido a aprobación de la Asamblea de la RED, en el que se definan claramente:

1. Las áreas de trabajo o actividades generales de la RED
2. El responsable o responsables de cada una de las áreas o actividades
3. Los cronogramas generales
4. Los recursos presupuestales para cada área o actividad

Cada responsable de un área o actividad, designado por la Asamblea, se encargará de formular un proyecto específico y de conformar los Equipos Técnicos que se requieran para su ejecución, el proyecto deberá contener:

1. Los objetivos
2. Las metas
3. Los indicadores
4. Actividades y cronogramas
5. Presupuesto

Los miembros de la Asamblea de la RED deberán designar expertos técnicos de sus instituciones para que participen en la conformación de los Equipos Técnicos encargados de la ejecución del proyecto. Igualmente deben aportar información y apoyo logístico para el funcionamiento de los equipos técnicos.

8. Relacionamiento de las Redes

Relacionamiento de las REDES



Fuente: Propuesta elaborada por el Equipo de la Dirección de Movilidad y Formación para el Trabajo, Ministerio de Trabajo.

9. De las Redes – Incentivos y Estímulos:



Además de la extensión por siete años de los registros de los programas que se certifican en calidad el Decreto 2020 de 2006, que reglamenta el sistema de calidad estableció en el Artículo 14 algunos incentivos para la participación en el SCAFT como el de la contratación con el SENA. *La contratación que realice el SENA con programas e instituciones externas para capacitación de formación para el trabajo deberá realizarse con las instituciones y programas certificados en el marco del SCAFT, a más tardar en dos años contados a partir de la expedición del decreto.*

De otra parte, la Ley 1064 de 2006, en el artículo 2, determina que 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 acreditados, recibirán apoyo y estímulo del Estado, para lo cual gozarán de la protección que esta ley les otorga.* El mismo artículo en su parágrafo aclara que este tipo de educación no podrá ser discriminada.

Igualmente, el artículo 7 de la misma ley plantean que *los programas impartidos por las Instituciones Certificadas conducen a la Certificación de Aptitud Ocupacional y podrán ser reconocidos para la formación de ciclos propedéuticos por las Instituciones de Educación Superior y tendrán igual tratamiento que los programas técnicos y tecnológicos.*

En el mismo sentido el Artículo 8 establece que *“el Instituto Colombiano para la Educación Técnica en el Exterior (ICETEX)⁴ y demás instituciones del Estado que ofrezcan créditos educativos; y las instituciones del Estado que ofrezcan incentivos para proyectos productivos o creación de empresas, darán igual tratamiento en la asignación de recursos y beneficios a los Estudiantes de las instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano debidamente acreditadas”.*

Otros incentivos para beneficio de las instituciones son el uso de la certificación de calidad *“Los programas e instituciones certificados podrán utilizar esta certificación con fines publicitarios, indicando con claridad el alcance y vigencia de la misma”.* De la participación en programas de promoción: *Los programas e instituciones certificados en el marco podrán participar de forma preferente en programas de fortalecimiento, promoción y aseguramiento de la calidad que se desarrollen.*

En cuanto a los estímulos para los aprendices se tiene que *“Los empleados públicos y privados podrán solicitar retiro parcial de sus cesantías para el pago de su matrícula.”* El Certificado de Aptitud Ocupacional será reconocido como requisito idóneo de formación para acceder a un empleo público en el nivel técnico y *Los pagos hechos por concepto de matrículas podrán ser usados para efectos de disminuir la base de retención en la fuente.*

⁴ Se corrige el nombre de ICETEX a: “Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios en el Exterior (ICETEX)”.

PLAN OPERATIVO

Cronograma

Actividades	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo
○ Documento (planeación)						
▪ Validación interna	24					
▪ Validación entidades participantes (MEN, Mintrabajo, SEN)	30					
▪ Validación de instituciones (ASENOF, Centro de Salud, etc.)		1-8				
▪ Ajustes		9				
§ Divulgación documento		27				
▪ Documento experiencia piloto					19	
▪ Formalización y aprobación						
○ Piloto Salud y Agrícola (ejecución, evaluación y verificación)						
▪ Identificación de los actores		6				
▪ Convocatoria (salud)				28-31		
▪ Socialización (salud)						
• Talleres					5	
▪ Conformación de la RED						
• Acuerdos de voluntades					5	
• Conformación de directivas						
▪ Operación						
○ Evento nacional de redes						
○ Conformación redes (operacionalizar)						

Fuente: Propuesta equipo interinstitucional: Sena, Ministerio de Educación y Ministerio de Trabajo.