

# II Foro Nacional de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

**La Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano como  
una alternativa en la Educación Post media**



**Equipo de Formación para el Trabajo y Desarrollo Humano.  
Viceministerio de Educación Superior.  
Cartagena. 12 y 13 de Diciembre de 2013.**



**MinEducación**  
Ministerio de Educación Nacional

**PROSPERIDAD  
PARA TODOS**



---

**Ministra de Educación Nacional**  
María Fernanda Campo Saavedra

**Viceministra de Educación Superior**  
Patricia Martínez Barrios

**Asesora del Viceministerio de Educación Superior  
Formación para el Trabajo y el desarrollo Humano**  
Nereyda del Carmen Correa Rosales

**Equipo Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano**  
Sayra Lilibiana Benítez Arenas  
Claudia Alexandra López Duarte  
Nancy Yaneth Bermúdez Martínez  
Yovana Margarita Rojas González  
Yaqueline Marín Castro  
Deyanira romero García  
Santiago Roberto Luna Muñoz  
Carlos Alfonso Aparicio Gómez

---

**Memorias II Foro de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano  
Cartagena, Colombia. Diciembre 12 y 13 de 2013.**

---

© Ministerio de Educación Nacional

ISBN: xxx-xxx-xxx-xxx-x

Fotografías: Ministerio de Educación - Oficina de Comunicaciones  
2014 Primera edición / Biblioteca Virtual Ministerio de Educación Nacional  
**Ministerio de Educación Nacional. Bogotá, Colombia, Junio 2014**  
[www.mineduccion.gov.co](http://www.mineduccion.gov.co)

---

## II FORO NACIONAL DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO

### INDICE

<b>Presentación</b>	<b>4</b>
<b>La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en Colombia desde la calidad. Perspectiva Nacional e Internacional.</b> <i>Dr. Fabio Jurado Valencia</i>	<b>6</b>
<b>La Formación para el Trabajo como herramienta para la Transformación Productiva.</b> <i>Dr. Federico Guhl. Gerente General del Programa de Transformación Productiva.</i>	<b>13</b>
<b>La Importancia de la formación para el trabajo en el desarrollo social y productivo.</b> <i>Dra. Diana Isabel Cárdenas Gamboa. Director de movilidad y formación para el trabajo. Ministerio de Trabajo.</i>	<b>15</b>
<b>Desafíos de la Educación para el Trabajo frente a la construcción del marco Nacional de Cualificaciones del País.</b> <i>Dr. Víctor Alejandro Venegas. Subdirector de Desarrollo Sectorial. Viceministro Educación Superior.</i>	<b>17</b>
<b>La Educación para el trabajo en Colombia.</b> <i>Interacción participantes – café de aprendizaje.</i>	<b>19</b>
<b>Retos y oportunidades de la formación profesional integral de cara a la estrategia de gestión del recurso humano para Colombia.</b> <i>Dr. José Álvaro Muñoz Rojas. Asesor dirección de formación profesional. SENA.</i>	<b>24</b>
<b>Desafío de la educación en la pos media: cambiar para transformar.</b> <i>Dr. Teodoro Pérez Pérez. Gerente Nacional. Plan Nacional de Educación. Ministerio de Educación Nacional.</i>	<b>26</b>
<b>Panel de experiencias nacionales e internacionales en formación para el trabajo</b> <i>(Coordina Dr. Alexander Tamayo).</i> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Reflexiones en la formación para el trabajo.</b> <i>Dra. Martha Lucía Villegas.</i></li><li>• <b>Red pacto motor.</b> <i>Dra. Dominique Tapias. Directora Fundación Neme.</i></li><li>• <b>Escuela de gastronomía mariano moreno.</b> <i>Angie carolina pinzón Quintero. Directora pedagógica.</i></li><li>• <b>Perspectivas y desafíos de la educación para el trabajo en Colombia desde las redes educativas.</b> <i>Red de entidades de educación para el trabajo del Valle del Cauca. Dra. Lucila Gutiérrez. Coordinadora de formación profesional. SENA-Cali.</i></li><li>• <b>ACCESO.</b> <i>Dra. Paola Dávila. Directora</i></li></ul>	<b>29</b>
<b>Estado actual de la educación para el trabajo en Colombia. Avances y retos.</b> <i>Dra. Nereyda Correa Rosales. Formación para el trabajo y el desarrollo humano. Ministerio de Educación Nacional.</i>	<b>34</b>
<b>Política Publica educativa: Modernizando la educación media en Colombia.</b> <i>Julio Salvador Alandete. Viceministro Educación Preescolar, Básica y Media. Ministerio de Educación Nacional.</i>	<b>38</b>
<b>Conclusiones</b>	<b>40</b>
<b>Anexos</b>	<b>42</b>

## PRESENTACIÓN

El II Foro Nacional de Educación para el Trabajo y desarrollo humano, parte con un objetivo preciso: Identificar conceptual y estructuralmente la Formación para el Trabajo como alternativa en la educación post media de Colombia, destacando su importancia y oportunidades en los desafíos educativos que se proyectan en el país. A partir de este presupuesto se desarrolló un hilo conductor que expuso varias preguntas claves en torno al tema.

- En qué estado se encuentra la educación para el trabajo en Colombia.
- Cuáles son las posibilidades para que la educación para el trabajo y desarrollo humano promueva la productividad y competitividad del país.
- Qué **oportunidades** tiene la educación para el trabajo y el desarrollo humano al estar reconocida como pasarela en la educación post media.
- Cuáles son las acciones o elementos estratégicos que se deben promover para que la Educación para el trabajo y el desarrollo humano se posicione en el Sistema Educativo Colombiano.
- Qué **retos** tiene la educación para el trabajo y el desarrollo humano al estar reconocida como pasarela en la educación post media.
- Desde qué escenarios se puede consolidar el plan de mejoramiento para posicionar la Educación para el trabajo y el desarrollo humano en el Sistema Educativo Colombiano.

De manera complementaria al objetivo propuesto en el foro y a las preguntas rectoras que centraron la discusión de los distintos ponentes y panelistas, se establecieron unos resultados de aprendizaje que permitieron centrar la discusión de cada uno de los participantes en el evento. Entendiendo estos resultados como campos conceptuales en torno a la educación para el trabajo y desarrollo humano y como excusa oportuna para seguir debatiendo y construyendo participativamente el futuro de la educación en Colombia. Los resultados planteados para el II foro fueron:

- Identificar la importancia de la educación para el trabajo como pasarela de la educación post media en Colombia.
- Destacar la importancia que tiene para el país la implementación de un Modelo de Aseguramiento de la Calidad para la Formación para el Trabajo y su integración con los modelos de la educación media y superior.
- Identificar aspectos claves en la construcción de la política pública, el Marco Nacional de Cualificaciones y los aportes desde la Formación para el Trabajo.
- Reconocer experiencias significativas de la educación para el trabajo en Colombia.
- Posibilitar las alianzas estratégicas y la constitución de redes entre las diferentes instituciones participantes en el evento.

Con estos antecedentes (objetivos, preguntas y resultados de aprendizaje) se dio inicio al foro y el presente documento recoge los temas tratados por cada uno de los expositores, las ideas principales esbozadas en sus intervenciones y sobre todo aquellas preguntas que de una otra forma se convierten en el hilo conductor para los futuros eventos y actividades que redundarán en sistemas de calidad, en políticas públicas y acciones de mejora en la educación para el trabajo y el desarrollo humano.

El orden del texto se establece desde la agenda de trabajo propuesta para los dos días del foro, tratando de incorporar los principales contenidos del discurso de los invitados, los temas centrales de cada taller y las preguntas que obligan seguir pensando la educación para el trabajo.

No se trata entonces de un resumen, aunque lo desborda en su intención y fundamento, lo que se espera es seleccionar preguntas claves para que el MEN, las instituciones de educación para el trabajo y los responsables vinculados con educación para el trabajo sigan construyendo una política para el país y con el país.

## Contenidos día 1.

---

1. La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en Colombia desde la calidad. Perspectiva Nacional e Internacional. Dr. Fabio Jurado Valencia.
2. La Formación para el Trabajo como herramienta para la Transformación Productiva. Dr. Federico Guhl. Gerente General del Programa de Transformación Productiva.
3. Importancia de la Formación para el Trabajo en el desarrollo social y productivo. Dra. Diana Isabel Cárdenas Gamboa. Director de Movilidad y Formación para el Trabajo. Ministerio de Trabajo
4. Desafíos de la Educación para el Trabajo frente a la construcción del marco Nacional de Cualificaciones del País. Dr. Víctor Alejandro Venegas. Subdirector de Desarrollo Sectorial. Viceministerio de Educación Superior.
5. Café de aprendizaje. Conclusiones y desafíos

## Contenidos día 2.

---

1. Retos y oportunidades de la formación profesional integral de cara a la estrategia de gestión del recurso humano para Colombia. Dr. José Álvaro Muñoz Rojas. Asesor dirección de formación profesional. SENA.
2. Desafío de la educación en la pos media: cambiar para transformar. Dr. Teodoro Pérez Pérez. Gerente Nacional. Plan Nacional de Educación. Ministerio de Educación Nacional.
3. Panel de experiencias nacionales e internacionales en formación para el trabajo

**La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en Colombia desde la calidad. Perspectiva Nacional e Internacional. Dr. Fabio Jurado Valencia<sup>1</sup>.**

La exposición del Profesor Jurado parte de una investigación sobre la educación pos-media, la articulación de los niveles del sistema educativo y el aseguramiento de su calidad en países como: Canadá, México, Brasil, Argentina, Alemania y Singapur

La propuesta parte de la caracterización del sistema educativo colombiano, identificando sus fisuras, debilidades y sus elementos relevantes a partir de las experiencias significativas en varios países del mundo. Repensando nuestro sistema educativo en la perspectiva de proponer referentes para establecer un modelo de aseguramiento de la calidad para el sistema educativo, que promueva la articulación entre los distintos niveles del sistema educativo.



De algún modo se trata de buscar nuevas oportunidades para los jóvenes, que posibiliten abordar nuevas perspectivas en un país, donde el

conflicto armado, la pobreza y los problemas de desigualdad latente se están tomando cada vez más las esferas de lo cotidiano y la educación no está dando las suficientes respuestas y proyectos que estimulen la convivencia, la solidaridad y sobre todo un mejor país para todos.

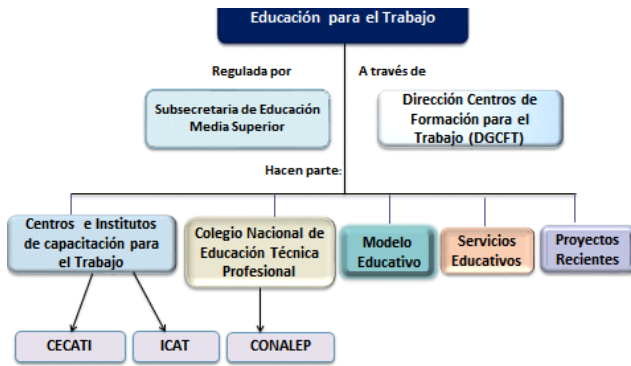
Para establecer unos puntos de comparación y posibles caminos en la construcción de modelos de educación para el trabajo y desarrollo humano, se seleccionaron para la investigación los siguientes países, en relación con la franja en la educación terciaria.<sup>1</sup>

**México:** es un referente para el mundo después de 1917, cuando se detuvo la revolución, es decir cuando se llegó al acuerdo de la reforma agraria el proyecto educativo de este país fue decisivo para sostener lo que había ocurrido en dos décadas.

Las particularidades de sistema Mexicano es su carácter dual entre el sector privado y ministerio público para definir competencias asociadas el mundo laboral. Trabaja para que sus egresados sean capaces de laborar en cualquier empresa o institución nacional o internacional, con base en un modelo educativo basado en competencias laborales certificadas, diseñadas en conjunto con los sectores productivos, cuyos principios son la calidad para la competitividad.

---

<sup>1</sup> En la diapositiva que acompaña la exposición del Dr. Jurado menciona en el título a Canadá como experiencia significativa por el carácter pluricultural, por hacer una apuesta de fondo para responder a la educación de un país con problemas de densidad poblacional y diversidad, que tiene que ver con la presencia de comunidades indígenas, de comunidades que provienen de distintas partes del mundo. Cuando hace dos décadas hubo la preocupación de repoblar el territorio y apostar a procesos económicos fuertes.

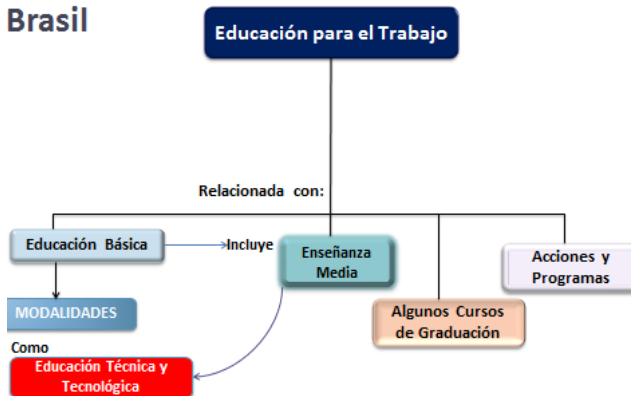


**Brasil:** por ser el país latinoamericano que en procesos económicos ha logrado avanzar de manera significativa, pero sobre todo el que se haya logrado disminuir en un índice muy significativo los niveles de pobreza, que se haya logrado avanzar hacia un país de clases medias, un proceso que atañe como la educación contribuye a ese proyecto político de un país como Brasil.

Restituye la figura de la educación técnica integrada a la enseñanza media, con matrícula única e incremento de la carga horaria del plan de estudios. Tiene el objeto de cumplir simultáneamente con las finalidades de formación general y preparación para el ejercicio de las profesiones técnicas.

Al mismo tiempo, se fija el requisito de la previa aprobación del nivel medio de la enseñanza para la obtención de la **certificación técnico profesional de nivel medio**.

**Brasil**



**Francia:** Es un país que ha liderado las reflexiones sobre la educación, desde el renacimiento hasta ahora, aunado a las implicaciones de un mundo industrializado que inicia una concepción de educación incluyente multirracial y multicultural.

**Argentina:** Garantiza una formación que promueva en sus egresados capacidades para la apropiación permanente de nuevos conocimientos, para la inserción en el mundo del trabajo y para la participación de la vida ciudadana.

Promueve el acceso a conocimientos y el desarrollo de habilidades profesionales para la inserción en áreas ocupacionales amplias y significativas.

Procura responder a las demandas y necesidades del contexto socio productivo en el cual se desarrolla, con una mirada integral y prospectiva que exceda a la preparación para el desempeño de puestos de trabajo u oficios específicos y habilite para ingresar a cualquier tipo de oferta de estudios superiores

El título de egreso es «técnico» con mención en la modalidad.

**EDUCACIÓN EN ARGENTINA**



**Alemania:** es un país que se preocupó por orientar los procesos educativos en relación con el sentido de la vida, de lo que se aprende en la escuela, de todos los referentes que proporciona sobre como formar en los oficios y como de manera temprana se va orientando al niño hacia una determinada perspectiva en la vida.



Desde la década del 70 el concepto de la educación dual y con visión a la formación profesional y por competencias está orientada a la complementariedad de la formación empresa-estado.

Los aprendices (estudiantes escuela Secundaria II) cuentan con la oportunidad única de relacionar los conocimientos teóricos de la escuela con los prácticos en la empresa. Durante toda la formación están integrados en la empresa y así aprenden cómo están organizados todos los procesos.

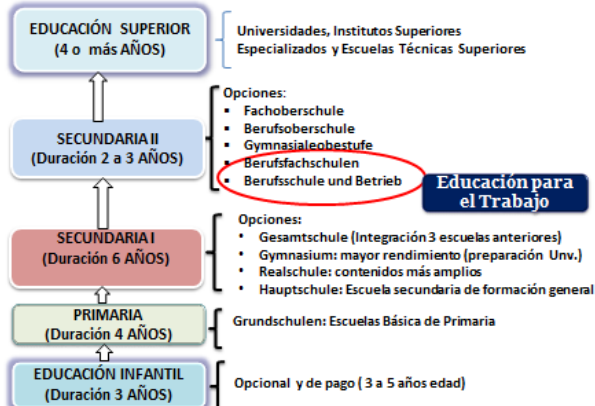
Después de la formación existe la posibilidad de ser contratados por la empresa donde se ha realizado la formación y conseguir un puesto fijo.

Durante las prácticas pueden identificar si es o no el trabajo adecuado (**orientación profesional**) para seguir en el futuro.

Desarrollo proyecto «cadenas de Formación» apoya a estudiantes en la **transición de la escuela al mundo del trabajo**.

Existe la Agencia Alemana de Empleo Federal, quien conjuntamente con el sector privado busca aprovechar todo el potencial en el mercado de la **formación laboral**: campaña «formación prácticamente imbatible».

#### ALEMANIA SISTEMA EDUCATIVO



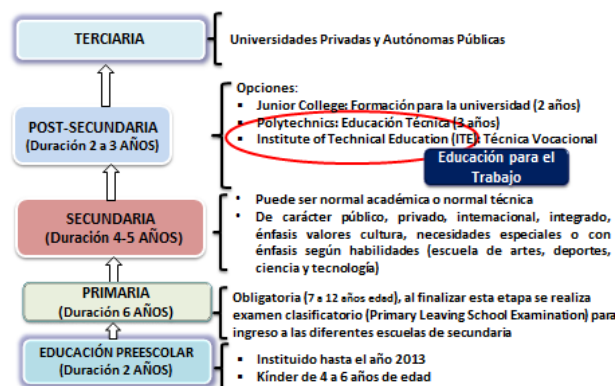
**Singapur:** Los países asiáticos han venido reposicionado su economía, se toma como referente

la prueba PISA, la aplicación de la prueba permite la ubicación de la cúspide a los países asiáticos, sin embargo; la prueba PISA no puede ser un único criterio para hablar de calidad.

El sistema educativo de este país se ha destacado en la última década por sus altos estándares de calidad y resultados destacados en pruebas a nivel internacional. Algunas de sus características son:

- ✓ **Holístico:** Se preocupa por la salud física, mental y social; aprendizaje para la vida, inculca valores y compromisos.
- ✓ **Bilingüe:** se desataca la importancia de la lengua madre y del inglés como idioma de instrucción
- ✓ **Se valora y apoya el trabajo docente:** La carrera docente es fundamental, pues se ha identificado que es la clave para mejorar paulatinamente y para ascender, por ello la remuneración es apropiada y existen muchas posibilidades para mejorar el nivel de formación.

#### SINGAPUR SISTEMA EDUCATIVO



Es claro que en todos los países en estudio, se hace más énfasis en el Aprendizaje y Competencia y/o Habilidad; antes que en la enseñanza. Se promueve el aprender haciendo y la calidad como plataforma para el desarrollo de los currículos y sobre todo la articulación con los ciclos complementarios de educación.

Otros aspectos a resaltar en el estudio comparativo en los diferentes sistemas educativos estudiados



son: a) la autoevaluación que se percibe en estos países como una actividad inherente a los procesos de desarrollo de los planes de estudios que se proponen en la formación para el trabajo.

La autoevaluación conduce a la acreditación, considerada inherente al proceso de formación y a la institución misma.

b) La investigación e innovación son dos referentes latentes en estos sistemas educativos. Existen componentes importantes para el desarrollo de la investigación y sobre todo para lograr nuevos escenarios que relacionan el contexto, la formación y la productividad del país.

Además de la importancia del aprendizaje, las competencias; la autoevaluación y acreditación y la investigación e innovación. La educación post media es una estructura del sistema educativo que identifica y caracteriza las salidas del ciudadano en los distintos ámbitos de formación que se complementan entre sí desde:

- Aprendizaje y desarrollo infantil
- De la primaria a la secundaria
- La educación postsecundaria y la educación de adultos
- El desarrollo de habilidades

Generalmente, este componente de articulación, es ampliamente conocido y aplicado en los países asiáticos partiendo de la **premisa que la educación para la infancia es un referente importantísimo para el resto de la vida**. Explorando áreas de la vida desde las disciplinas, el juego, arte, expresión corporal, comunicación comunicativa oral que es lo propio de la educación preescolar. Y no desde las asignaturas y sus contenidos.

## Conclusiones

Colombia tiene que apostar con decisión a invertir en la infancia como proyecto de educación para la vida, sumado a que en la educación primaria y la educación secundaria debe promover un horizonte

para la educación post media, reto que tendrá que proyectar a un corto plazo y mediano plazo.

En este orden de ideas, es importante pensar que los maestros de educación secundaria y post media conozcan lo que se hace en la primaria y se apropien de los referentes de formación, para que puedan comprender los niveles de competencias con los que llegan los niños al primer grado de la educación secundaria, y no culpar a los maestros de quinto grado, manifestando que los niños no saben leer ni escribir y a su vez se pueda plantear un situación de largo aliento para encontrar caminos comunes que promuevan una educación para el futuro desde el presente. Es hora que las instancias responsables de la educación empiecen a pensar la formación para la vida como una globalidad en cuanto a sus objetivos, metas y métodos.

Que se inicie el proceso de articulación con los diferentes niveles y ciclos de formación, sustentados en criterios de calidad, cobertura, eficiencia, relevancia y pertinencia.

## Preguntas y discusión

Con el propósito de continuar un debate sobre el tema de educación para el trabajo y desarrollo humano, surgen las siguientes preguntas como antecedente para profundizar el tema de calidad, pertinencia y articulación:

¿La organización del sistema educativo posibilita que el sujeto a la vez que aprende conocimientos nuevos construya una ética y un sentido de comunidad?

¿Luego de finalizados ciertos ciclos educativos el sujeto revela en sus desempeños diarios que sabe hacer uso de los conocimientos aprendidos, y sabe transponerlos según sean las múltiples situaciones en la vida?

¿En la adultez, el sujeto se muestra como idóneo, seguro, solidario, con convicciones y con el espíritu intelectual de seguir aprendiendo durante toda la vida?

¿El principio de ciudadanía y de respeto al contradictor hace parte de las regulaciones sociales que el sujeto construye?

Cómo establecer un sistema de aseguramiento de la calidad coherente con cada ciclo de formación?

Que aspectos concretos posibilitan una visión de la calidad, la pertinencia e integralidad de lo sistema para la educación para el trabajo en coherencia con los ciclos previos y posteriores?

**La Formación para el Trabajo como herramienta para la Transformación Productiva.** Dr. Federico Guhl. Gerente General del Programa de Transformación Productiva.



Si hay algo que tenemos claro en PTP<sup>2</sup> es que la gente, las organizaciones, los países logran más como resultado de un trabajo conjunto, no individual. Por eso necesario la articulación de esfuerzos para lograr una verdadera transformación productiva del país, donde encontramos puntos en común para colaborar y transformar la manera como hoy hacemos las cosas, para ser más eficientes y obtener mejores resultados.

<sup>2</sup> PTP. Programa de transformación productiva

## UN PAÍS MODERNO



UN PAÍS MÁS EXPORTADOR



MÁS EMPLEOS Y DE BUENA CALIDAD



ATRATIVO PARA LA INVERSIÓN EXTRANJERA

Ser un país moderno genera más exportaciones, más empleos y de buena calidad, factor que contribuye a que sea atractivo para la inversión extranjera.

Esta transformación significa aprovechar el enorme potencial que tiene el país, y soñar con una Colombia más exportadora, con más empleos y de buena calidad y con un mercado atractivo para la inversión extranjera. Y para llegar a este nivel, necesitamos superar unos obstáculos y barreras de diferentes tipos que frenan el avance de nuestra industria. Los niveles educativos, la pertinencia de los programas de formación, el desarrollo tecnológico, la formación en inglés y sobre todo la redefinición del campo educativos para la formación para el trabajo.

En este orden de ideas, para que nuestros sectores productivos sean más competitivos en términos de ofrecer productos y servicios de alta calidad que compiten al mismo nivel que aquellos de otros países, y también más productivos: Que están en la capacidad de responder a los requerimientos del mercado. Para así alcanzar sus metas de ventas, crecer, entrar a un mercado global con productos y servicios de clase mundial.

Para ellos hemos identificado 4 ejes de acción, donde segmentamos las herramientas que PTP ofrece como apoyo a los sectores: Capital humano, Marco normativo y regulatorio, Fortalecimiento, promoción e innovación, e infraestructura y sostenibilidad.

## CAPITAL HUMANO



La formación del Capital Humano hoy exige un cambio en la forma de sitúa el aprendizaje, el docente, el estudiante.

Qué se quiere por parte del Docente? Que entienda que todos nosotros somos aprendices, que nada está totalmente terminado y que las consecuencias de no reaprender y desaprender una y otra vez hará que el mundo del estudiante se restrinja solo a campos conceptuales propios del docentes.

En el cuanto AL ESTUDIANTE, La nueva pedagogía, debe centrar sus contenidos en la re significación de los currículos a medida que las nuevas exigencias del mercado, los cambios tecnológicos y las demandas sociales lo imponen, así mismo la formación en el estudiante debe ir actualizándose.

Posiblemente necesitaremos de currículos que estimule el Compromiso, conocimiento más amplio y profundo de la realidad que se ajuste a necesidades del mundo y no simplemente marcos generales de formación para obtener un título.

El manejo de las nuevas tecnologías es un imperativo en la formación del capital humano, mundos virtuales, aprendizaje móvil, redes de conocimientos digital, la web 2.0. Son solo el principio de una compleja y muy estructurada red para entender la formación del futuro.

Este es el reto que deben enfrentar las instituciones para el trabajo, como actualizar sus programas, como definir nuevos escenarios de formación en la tecnología y sobre todo como ser pertinentes con las

necesidades de una formación centrada en la competitividad y productividad del país.

### Conclusiones

Sin bien es cierto, las nuevas propuestas debe estar articuladas con el desarrollo del país, por la vía de formar el capital humano que se requiere, compromiso con el país exige de:

- Flexibilidad institucional,
- Eficiencia y productividad
- Apropiación de las cuatro fuentes de conocimiento
- Enfoque por competencias
- Formación por proyectos
- Conocimiento útil,
- Trabajo en redes y
- Mucha interacción social.

### Preguntas

¿Son pertinentes los currículos de formación a la luz de las apuestas de un país para competitividad y productividad?

¿Se están haciendo los esfuerzos necesarios para formar docentes con competencias para promover el aprendizaje pertinente, colaborativos y útil para el presente y futuro del país?

¿Es posible crear, dentro de las instituciones de educación para el trabajo, redes de apoyo para la construcción y consolidación de ambientes de aprendizaje?

**Importancia de la formación para el trabajo en el desarrollo social y productivo** Dra. Diana Isabel Cárdenas Gamboa. Director de movilidad y formación para el trabajo. Ministerio de trabajo.

LA IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN PARA EL TRABAJO EN EL DESARROLLO SOCIAL Y PRODUCTIVO



Diciembre 2013

Los trabajadores con mayor formación facilitan la adaptación y generación de nuevas tecnologías y hacen más productivos a los demás trabajadores. Situación que promueve mayor adaptabilidad, movilidad, oportunidades, ingresos y estabilidad laboral que se traduce en:

- Crecimiento de la productividad
- Aumenta el desarrollo personal
- Incrementa el estándar de vida

Cada vez más se hace evidente, que el éxito de un trabajador no solo depende de sus conocimientos y Competencias Técnicas, sino de las posibilidades de seguir formándose y capacitándose en competencias genéricas, transversales y específicas.

**Datos estadísticos:**

**Población de Jóvenes entre 15 – 26 años de edad y su relación con la educación:**

Menos de educación media 40.34% (4,371,390).

Menos de educación media con formación para el trabajo 1.43% (193,157).

Educación media. 25.99% (2,276,453).

Educación media con formación para el trabajo 3.92% (406,933)

Educación superior incompleta 20.94% (1,552,131).

Educación superior incompleta con formación para el trabajo 2.88% (302,866)

Educación superior completa 3.48% (268,431 ).

Educación superior completa con formación para el trabajo 1.01% (88,094)

Existen alrededor de 3,828, 584 de jóvenes sin educación superior (solo con media superior incompleta) Potenciales candidatos formación para el trabajo.

La formación para el trabajo va ligada a unas tasas de formalidad más altas para todos los niveles de educativos.

Formales con menos de educación media 7% (116,761 ).

Formales menos de educación media con formación para el trabajo 26% (24,484).

Formales con educación media 28% (346,072).

Formales con educación media con formación para el trabajo 42% (100,497).

Formales con educación superior incompleta 51% (413,400).

Educación superior incompleta con formación para el trabajo 64% (138,918)

Formales con educación superior completa 72% (143,567).

Formales con educación superior completa con formación para el trabajo 80% (54,081)

Por lo general, las personas con formación para el trabajo tienen mejores ingresos comparados con personas de su mismo nivel educativo.

## **Población potencial (15 – 26 años) sobre el número instituciones certificadas**

La formación para el trabajo está acompañada de mejores indicadores de mercado laboral, especialmente para los jóvenes y, aún existe una gran demanda potencial para la ampliación de los programas e instituciones de formación para el trabajo.

De acuerdo con las estadísticas presentadas, el Ministerio de Trabajo ha definido una metodología para proponer lineamientos de la formación para el trabajo y desarrollo humano, con tres componentes:

### **1. Perfiles de la población objetivo (mediante el análisis de la información del Servicio de Empleo)**

Objetivo: Hacer agrupaciones utilizando las características observables de los oferentes de trabajo.

Fuente de información: Hojas de vida registradas con datos básicos completos.

### **2. Oferta de instituciones de formación**

#### **Objetivos del trabajo con las Instituciones de Formación:**

- Fortalecimiento a las Instituciones de Formación para el Trabajo
- Fortalecimiento de la formación de trabajadores denominada “informal”
- Trabajo conjunto para orientar:
- Participación en convocatorias para atención a grupos poblacionales específicos
- Seguimiento a resultados de la formación
- Reconocimiento de mejores prácticas formativas

#### **Objetivo**

Identificar las ocupaciones emergentes, cíclicas y en declive en el mercado laboral Colombiano.

## **Pasos**

Estructuración de un modelo de datos en el cual se administre la información de las Vacantes de las diferentes bolsas de empleo.

### **3. Necesidades de formación del sector productivo:**

- a) Sistema de análisis ocupacional
- b) Grupos Focales

#### **Lineamientos para los contenidos de formación**

- Tipos de competencias que se deben promover
- Condiciones mínimas de calidad de la oferta de formación
- Información oportuna de la dinámica de los sectores y ocupaciones

## **Conclusiones**

Existe un potencial significativo de jóvenes para la ingresar en la formación para el trabajo.

Las ciudades con mayor participación de instituciones de formación para el trabajo certificadas, tiene los menores niveles de desempleo.

Es necesario que las instituciones de educación para el trabajo apliquen una metodología de trabajo que permita ser pertinente con la formación y desarrollo de los currículos.

## **Preguntas**

¿Cómo se puede articular la metodología propuesta para definir la pertinencia de la ofertas de formación por el Ministerio del Trabajo con las políticas de Ministerio de educación y sus responsables en las regiones (secretarías de educación distritales y departamentales)?

**Desafíos de la Educación para el Trabajo frente a la construcción del marco Nacional de Cualificaciones del País. Dr. Víctor Alejandro Venegas.**  
Subdirector de Desarrollo Sectorial.  
Viceministro Educación Superior.

El Marco Nacional de Cualificaciones, es un instrumento apropiado para:

- Establecer una clasificación lógica, ordenada y comprensible de resultados de aprendizaje y sus equivalencias.
- Armonizar y dar coherencia a la normatividad y legislación correspondiente.

El MNC se establece desde 4 referentes básicos: pertinencia, movilidad, transparencia y aprendizaje a lo largo de la vida.

### 1. Pertinencia

El MNC ayudaría a conciliar las expectativas de los diferentes actores en torno al tipo de cualificaciones que deben promoverse y sobre las competencias que las fundamentan.

Facilitar la planificación y gestión estratégica del capital humano con base en competencias.

### 2. Movilidad

Facilitaría la construcción de itinerarios de cualificaciones transferibles entre los sectores productivos, educativos y de formación.

### 3. Transparencia

El MNC, un instrumento apropiado para: Establecer una clasificación lógica, ordenada y comprensible de los resultados de aprendizaje y sus equivalencias.

Armonizar y dar coherencia a la normatividad y legislación correspondiente

### 4. aprendizaje a lo largo de la vida.

Con la implementación del marco nacional de cualificaciones:

Nuevas cualificaciones que resultan relevantes desde el punto de vista del aprendizaje a lo largo de la vida.

La focalización de estas cualificaciones en poblaciones vulnerables incentivaría la acumulación de capital humano y su inserción educativa y laboral

## Marco Nacional de Cualificaciones



**Instrumento del Sistema Nacional de Cualificaciones que permite:**

- Desarrollar nuevas cualificaciones
- Ajustar y clasificar las existentes
- Desarrollar criterios de evaluación
- Desarrollar nuevos programas/cursos (ampliar la oferta)
- Revisar las Normas de Competencia Laboral

## Instrumento del Sistema Nacional de Cualificaciones que permite:

- Desarrollar nuevas cualificaciones
- Ajustar y clasificar las existentes
- Desarrollar criterios de evaluación
- Desarrollar nuevos programas/cursos (ampliar la oferta)
- Revisar las Normas de Competencia Laboral.

## ¿Por qué un Marco Nacional de Cualificaciones para Colombia?

Debería desarrollarse y aplicarse como prioridad un marco nacional de cualificaciones complementando con un sistema nacional de transferencia de créditos, para promover la movilidad de los estudiantes y crear



canales a través del sistema que permita la articulación y comprensión de las habilidades y las ocupaciones en el país.

### **Aportes de un Marco Nacional de Cualificaciones para Colombia**

**Calidad:** Favorece las reformas educativas y estructura programas con mayor coherencia frente a las necesidades del sector productivo.

**Pertinencia:** Facilita la planificación y gestión estratégica del capital humano con base en competencias que apuntan al desarrollo de las capacidades y habilidades para el mundo del trabajo.

**Movilidad:** Promueve la construcción de itinerarios de cualificaciones transferibles entre los sectores productivos, educativos y de formación.

**Articulación:** Desarrolla sistemas para lograr un modelo armónico fluido y complementario que permita salidas y entradas.

**Transparencia:** Armoniza y da coherencia a la normatividad y legislación correspondiente a los créditos, currículos y transferencia.

### **En qué estado va el MNC en Colombia?**

#### **Levantamiento del Mapa de Cualificaciones actual**

Identificación de las principales características de las cualificaciones que podrían poblar la estructura del MNC.

Este mapa constituye un inventario de los títulos, diplomas y certificados que entregan las instituciones educativas y de formación.

#### **Fortalecimiento del modelo de aseguramiento de la calidad**

Estructuración del modelo de aseguramiento para la educación para el trabajo y desarrollo humano.

Integración de los modelos de aseguramiento entre los diferentes niveles de educación.

### **Propuesta técnica preliminar de niveles y descriptores de nivel**

Fundamentar el diseño del marco en estructuras del país, tales como jerarquías ocupacionales o los criterios de admisión a los niveles de educación y formación, facilita el proceso de construcción dado que los grupos de interés se encuentran familiarizados con ella

#### **Retos:**

- ✓ Adecuar un sistema de aseguramiento de calidad para un sistema nacional de cualificaciones
- ✓ Favorecer y ampliar la comprensión sobre el valor que agregan los diferentes niveles de la formación general y la educación superior
- ✓ Definir un sistema de transparencia de crédito
- ✓ Reducir o redefinir la multiplicidad de titulaciones
- ✓ Unificar criterios a nivel interinstitucional
- ✓ Fortalecer el sistema de normalización, evaluación y certificación de competencias laborales

### **Conclusiones**

Es claro que existe un interés por parte del Ministerio de educación para definir el MNC para el país.

Se presenta un proyecto de construcción del MNC que redefine los conceptos de articulación entre el mundo de trabajo y el mundo de formación, a partir de las de las ocupaciones, niveles de formación, descripciones del nivel y resultados de aprendizaje.

### **Preguntas**

Cuál es el papel de las instituciones de educación para el trabajo en la consolidación del MNC,



reconociendo que este sector trabaja con niveles de cualificación 3, 4 y 6?

Como se articula el MNC con la CNO<sup>3</sup>?

Como se integra el proyecto MNC con el proyecto que adelanta el SENA como responsable del Sistema nacional de Formación para el Trabajo?

### **La educación para el trabajo en Colombia. Café de aprendizaje.**

Coordina: **Dr. Alexander Tamayo.**

El café de aprendizaje, es una herramienta de construcción de sentido que se basa en una conversación intencional donde se comparte conocimiento y creación de posibilidades para la acción de grupos.

Nos ayuda a apreciar la importancia y conexión de las redes informales de conversación y el aprendizaje social a través de los cuales se busca:

- ✓ Descubrir el significado compartido por los participantes al evento.
- ✓ Tener acceso a la inteligencia colectiva de las personas a partir de la socialización de experiencias.
- ✓ Impulsar acciones concretas hacia el futuro, con posibilidades de realizar acuerdos colectivos.

Hay que tomar la palabra solo para volverla a soltar, como un buen jugador, sabe facilitar y buscar la oportunidad para que otro conversador retome el hilo de la conversación.

### **Conclusiones del trabajo en equipos**

#### **Pregunta 1.**

<sup>3</sup> C.N.O Clasificación nacional de Ocupaciones

### **Qué oportunidades tiene la educación para el trabajo y el desarrollo humano al estar reconocida como pasarela en la educación pos media?**



- Las competencias laborales y su esquema para la formación para el trabajo
- El desarrollo de políticas de: cobertura, calidad, pertinencia, igualdad e inclusión laboral para egresados.
- Políticas mundiales de formación por competencias
- Marco Nacional de Cualificaciones
- Igualdad para cobertura. Financiación y reconocimiento por parte de la educación formal
- Visibilidad en la cadena de formación
- Fortalecimiento de las instituciones en cuanto a : lo administrativo, lo pedagógico reflejado en metodologías y pertinencias de los programas, articulación con el sector productivo, mayor presencia en los planes de desarrollo del país, acceso a la tecnología e innovación y procesos de internacionalización, mayor participación el sector productivo
- Oportunidades de contratación estatal, crecimiento de la población infantil.
- No usar el término pasarela y una educación alternativa
- Ser base en la cadena de formación académica
- Cualificar la formación laboral y académica

- Generar cambios en saberes, en saber hacer y en los aportes del sector productivo y académico
- Reconocerse como sistema alternativo de educación
- Promueve la calidad de vida
- Articulación con las universidades
- Flexibilidad
- Le permite a los jóvenes ingresar al mercado laboral de una manera más rápida
- Fomenta el emprendimiento
- Permite trabajar de la mano con el sector productivo
- Hace posible que las personas adultas hagan realidad sus metas
- Dignificar la educación para el trabajo y el desarrollo humano
- Articulación y homologación con la educación superior
- Posicionamiento social ante la comunidad, el sector productivo y el estado.

## Pregunta 2.

**Que retos tiene la educación para el trabajo y desarrollo humano al estar reconocida como pasarela en la educación pos media?**



- Calidad
- Lograr la certificación de todos los programas e institucional mediante un proceso de evaluación continua

- Mayor integración y articulación de todas las instituciones de educación para el trabajo
- Educación con responsabilidad social
- Formalizarse y consolidarse como institución de educación de calidad
- Formar una red de instituciones para el trabajo
- Ser líder en el sector de la formación del sector
- Trabajar unidos y realizar una competencia leal
- Inversión, infraestructura física y talento humano.
- Inspección y vigilancia por parte de la secretaria de educación
- Ser reconocida por el MEN como integrante de la educación superior
- Realizar seguimiento de egresados
- Esfuerzo de las redes de las instituciones de Educación para el trabajo y desarrollo humano para fortalecerse como educación digna y no educación marginal
- Ser reconocidos por el estado en calidad integral
- Reforzar el emprendimiento
- Diseños curriculares de calidad
- Adecuar ambientes de aprendizaje

## Pregunta 3.

**¿Cuáles son las acciones o elementos estratégicos que se deben promover para que la educación para el trabajo y desarrollo humano se posicione en el sistema educativo colombiano?**



- Adecuar el currículo integrar saberes por competencias
- Realizar ruedas de negocios en el sector productivo e instituciones para generar confianza y pertinencia
- Definir un marco legal de cualificaciones
- Articular programas con la media y la educación superior
- Autoevaluación e investigación como ejes transversales en los procesos de formación
- Invertir en el talento humano: capacitación de instructores
- Definir perfil de egresados a partir de las necesidades del contexto
- Calidad y oferta pertinente
- Transformar la oferta laboral
- Fortalecerse como gremio y como red
- Generar una normatividad que se constituya en un verdadero marco regulador
- Fomentar la calidad de las instituciones
- Responsable de un modelo de aseguramiento de la calidad
- Realizar adecuaciones a los ambientes de aprendizaje
- Crear programas de educación para el trabajo con calidad y pertinencia
- Gestionar el reconocimiento de las IETDH en el MEN.

- Promover la creación de un ente similar CESU.
- Una unión interinstitucional, estandarización, la normatividad de las instituciones
- Reconocimiento legal y social.
- Consolidación de un sistema complementario a la educación superior.

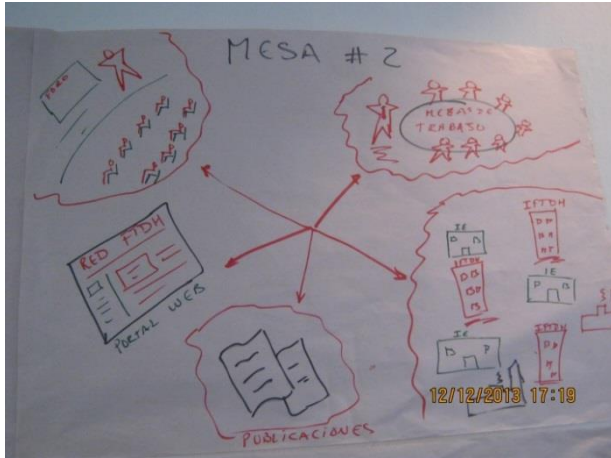
#### Pregunta 4.

**¿Desde qué escenario se puede consolidar el plan de mejoramiento para posicionar la educación para el trabajo y el sistema educativo colombiano?**



- Ministerio de educación, ministerio de salud, de trabajo
- Sector productivo
- Asociación de instituciones para el trabajo y desarrollo humano
- Instituciones de educación para el trabajo y desarrollo humano a través de proyectos integrados investigación, currículo, prácticas educativas que generen confianza y calidad.
- El gobierno: reconociendo el status de las instituciones desde la cadena de formación
- Secretaria de institución departamental y distritales y municipales
- Redes de formación para el trabajo
- Sena
- Cámara de comercio





Se hace evidente el replanteamiento del concepto de pasarela y establecer una nueva denominación y conceptualización frente a la formación para el trabajo.

Los enfoques de competencias instaurados desde la globalización y la inmersión de nuevos campos tecnológicos y de productividad se convierten en una nueva oportunidad

Una normatividad que propenda por establecer lineamientos claros y coherentes frente a la formación para la educación y el trabajo humano

La relevancia e importancia que se le está dando desde el ministerio a la educación para el trabajo y el desarrollo humano.

**PLENARIA**



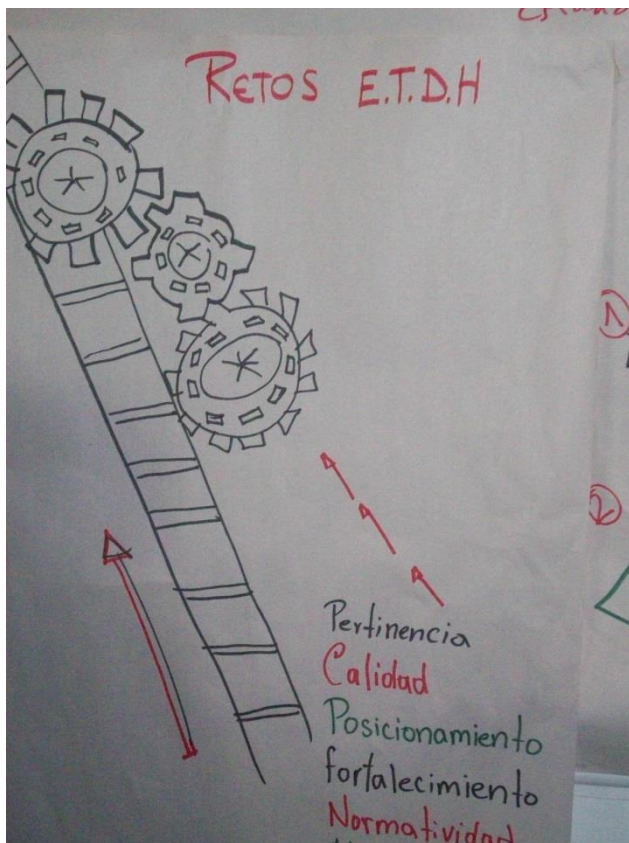
**Tema 1. Oportunidades.** Carlos Rubiano Cortes (Neiva)

**Tema 2. Retos.** Pedro Montero (Cali)



- Generar un proceso de aseguramiento de la calidad de las instituciones educativas para el trabajo
- Promover diseños curriculares y programas de formación pertinentes para el contexto laboral y social de las regiones
- La integración de las instituciones a partir de redes
- Mejoramiento de ambientes de aprendizaje
- Formación de docentes

- Inversión e infraestructura física y talento humano

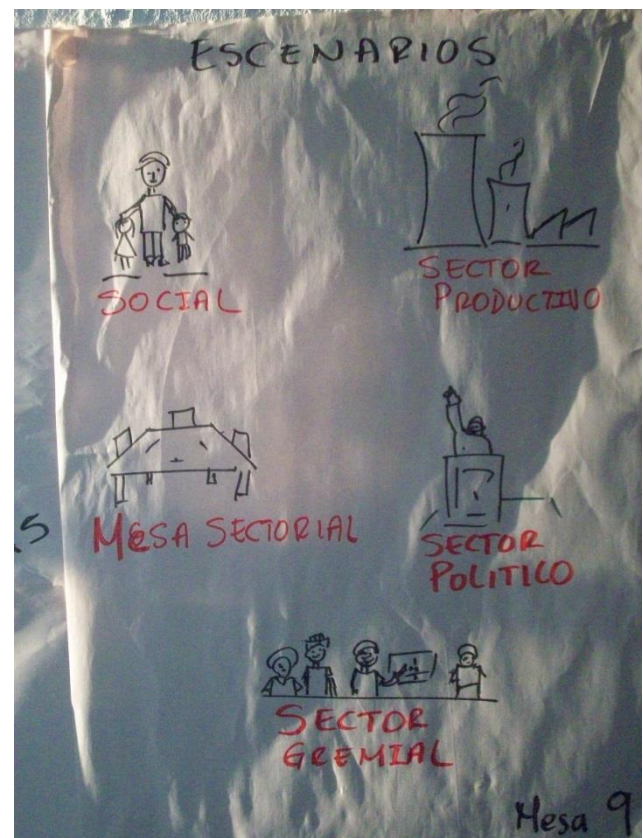


**Tema 3. Acciones o elementos estratégicos.**  
Marilyn Bonfante (Cartagena)



- Promover una política pública que regule la formación para el trabajo y el desarrollo humano
- Importancia de articularse con la educación media y la educación superior
- Promoción y generación de redes de instituciones de formación para el trabajo
- Establecer parámetros y estándares de calidad para todos los programas e instituciones de educación para el trabajo
- Promover acciones para la elaboración y consolidación del Marco Nacional de Cualificaciones
- Generar programas de formación pertinentes

**Tema 4. Escenarios de consolidación del pan de mejoramiento.** José Cerda (Valledupar)



Indiscutiblemente las instituciones de educación para el trabajo debe establecer acuerdos con:



- Secretarías de educación
- Ministerio de educación
- Ministerio de trabajo
- Ministerio de salud
- Órganos legislativos
- Las propias instituciones de educación para el trabajo deben establecer redes de apoyo y de cooperación
- Una participación activa en las mesas sectoriales

1. Componente estratégico para la construcción del país que se quiere.
2. Necesidad de disponer de Sistemas Nacionales de Formación Profesional Eficiente y Eficaces.
3. Esfuerzo deliberado a nivel internacional de transferir y adaptar las mejores prácticas en la Formación Profesional.
4. La investigación y la innovación en la Formación Profesional soporte necesario y fundamental.

A partir de los cuatro ejes desarrollados en la exposición, se pueden sintetizar en los siguientes puntos:

Todo sistema educativo parte de la necesidad de disponer de Sistemas Nacionales de Formación Profesional Eficiente y Eficaces y la pregunta que debe resolver esta interés es : ¿Cual es La visión de país que orienta la Formación Profesional que se imparte a los jóvenes en nuestra institución?

Desde este análisis se concluye «El desarrollo y modernización de la Formación Profesional debe ser un propósito principal en la Agenda de las Políticas Públicas del País»

Es claro que el enfoque de formación profesional para el trabajo debe ubicarse en un modelo de formación por competencias que garantice la articulación, agrupación y sobre todo un lenguaje que genere reconocimiento frente al quehacer institucional de la formación profesional para la productividad., competitividad y sostenibilidad de la

**Retos y oportunidades de la formación profesional integral de cara a la estrategia de gestión del recurso humano para Colombia.**

**Dr. José Álvaro Muñoz Rojas.** Asesor dirección de formación profesional.



La ponencia del Dr. Muñoz Rojas se concentró en cuatro temas:

Estrategias de desarrollo de competencias profesionales para la productividad, el empleo y el desarrollo sostenible



Promoción de las ocupaciones intensivas en Ciencias, Matemáticas, ingeniería y en las Ocupaciones Verdes.

La Calidad en la Formación Profesional.

En orden de la exposición como eje para sustentar la visión de modelos que permitan la transferencia de conocimientos, el SENA, viene adelantado un ejercicio significativo en torno al desarrollo del MNC, conceptualizada en términos de un cambio de un modelo dominado específicamente por conocimientos y programas ofrecidos por las instituciones a un modelo basado en los outcomes<sup>4</sup>.

Las Implicaciones del MNC para la formación profesional integral del SENA.

- ✓ Adoptar la taxonomía holística de competencias
- ✓ Modificar los métodos de estandarización de competencias (normalización)
- ✓ Ajustar los diseños curriculares a los nuevos estándares de cualificación
- ✓ Ajustar sus procesos formativo al desarrollo de las nuevas competencias
- ✓ Ajustar sus estándares de evaluación de competencias
- ✓ Definir sus Cualificaciones en términos de resultados de aprendizaje
- ✓ Construir la escalera de la Formación Profesional.
- ✓ Modularizar las Cualificaciones o formar para una ocupación
- ✓ Incorporar la Formación Complementarias o Continua a las cualificaciones
- ✓ Conectar los procesos de certificación a la obtención de cualificaciones.
- ✓ (Incorporar la formación no formal)

Es necesario que se siga profundizando, de manera deliberada en el estudio de las practicas internaciones de formación por competencias, para transferir y adaptar las mejores prácticas en la Formación Profesional en Colombia, haciendo énfasis en:

Modelo de Formación Profesional para la Ciudadanía Activa, la Creatividad, la Innovación, el respeto a la naturaleza y el medio ambiente.

Desarrollo del Modelo de Formación Basados en Competencias

Sintonía con las necesidades del Mercado Laboral

Desarrollo de la Orientación Vocacional

Diferenciación de la oferta formativa: Formación Inicial FI, Formación Continua FC, Formación para Poblaciones Especiales FPE

Profesionalización de docentes e instructores

Aprendizaje en el Puesto de Trabajo,

Desarrollo de los Mecanismos de soporte de la Formación Profesional

Desarrollo de la Información y la Estadística sobre lo Formación Profesional

<sup>4</sup> Resultados de aprendizaje.



- ✓ Determinar y establecer los conectores con los Niveles de la Formación General
- ✓ ( Establecer los puentes o pasarelas)
- ✓ Ordenar las sus cualificaciones en el MNC

## Conclusiones

Es claro que la posibilidad de una política pública para la educación para el trabajo y desarrollo humano, debe promover agendas y escenarios de trabajo que unifiquen (no homogenicen) conceptos, metodologías, procedimientos y generación de estrategias para la calidad de las instituciones y del servicios que ofrecen.

## Preguntas

Existe una participación de los Ministerios de Educación, el Ministerio de trabajo y el SENA en la articulación del MNC?

El SENA como referente de la formación para el trabajo y desarrollo humano del país, puede ser juez y parte en el desarrollo de políticas, ejecución y controlador de las mismas?

### **Desafío de la educación en la pos media: cambiar para transformar.**

**Dr. Teodoro Pérez Pérez.** Gerente Nacional. Plan Nacional de Educación. Ministerio de Educación Nacional. de competencias laborales.



**MinEducación**  
Ministerio de Educación Nacional

**PROSPERIDAD  
PARA TODOS**

II FORO EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL  
DESARROLLO HUMANO

## **DESAFÍO DE LA EDUCACIÓN EN LA POSMEDIA: CAMBIAR PARA TRANSFORMAR**

**Teodoro Pérez P.**

Cartagena de Indias, diciembre 13 de 2013

El punto de partida de la ponencia del Dr. Teodoro Pérez, es una contextualización del mundo de hoy y las circunstancias que nos están llevando a repensar el modelo educativo y los procesos de formación que actualmente se están llevando a cabo. “Lo primero que hay que saber es sobre la humanidad la cual está iniciando una nueva civilización, avanzamos hacia una forma de convivir caracterizada por relaciones centradas en el respeto, el pluralismo, la corresponsabilidad, la equidad, la solidaridad, los acuerdos sobre cómo se desea convivir, el cumplimiento de los derechos humanos, el cuidado de la vida y el trámite pacífico de los conflictos (democracia como forma de vida).

Una educación de calidad es aquella que forma mejores seres humanos, ciudadanos con valores éticos, respetuosos de lo público, que ejercen los derechos humanos y conviven en paz.

A lo cual hace una pregunta:

**¿La educación actual está formando mejores seres humanos?**

Aunque la educación ha cambiado mucho, acceder a ella no garantiza, que estamos construyendo una mejor sociedad

Todavía no logramos que la educación dé una formación humana. Sigue centrada en la capacitación, el individualismo, en formar para ganarle a los otros, para adquirir poder y para el enriquecimiento económico.

La lección es que además de enseñar competencias, los docentes y las instituciones de educación para el trabajo deben formar mejores seres humanos.

Por eso es importante replantear el cómo se enseña; porque termina siendo el qué se enseña. Y el ese cómo está relacionado con la cosmovisión, con la manera particular de ver el mundo, con el tipo de observador que es el docente. Por ello, usualmente las prácticas docentes no permiten la construcción de ambientes de aprendizaje de la convivencia democrática, sino que refuerzan el mundo que se quiere cambiar.



MinEducación  
Ministerio de Educación Nacional

PROSPERIDAD  
PARA TODOS

**¿LA EDUCACIÓN ACTUAL ESTÁ FORMANDO MEJORES  
SERES HUMANOS?**

Esta reflexión lleva implícita una mirada sobre los nuevos aprendizajes para una institución educativa transformadora, que se define en los siguientes términos y se sustentan en unas premisas que aportan una reflexión sobre el quehacer del docente:

**1. EL PODER DE AMPLIAR LA MIRADA HACIA EL PLURALISMO, LA INCLUSIÓN Y LOS ACUERDOS:  
De la realidad única (Universo) a las múltiples versiones del mundo (Multiverso)**

La idea falsa de la verdad como objetividad

Conocimiento válido es aquel que nos permite operar congruentemente con el medio

El conocimiento es una tensión entre el observador y lo observado

Cada observador construye su realidad desde el tipo de observador que es

**2. EL PODER DE COMPRENDER LA MULTIDIMENSIONALIDAD HUMANA PARA POTENCIAR LOS PROCESOS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE:**

Del racionalismo a la comprensión holística del ser humano

Las acciones del ser humano se gatillan desde sus diversas dimensiones: emociones, lenguaje, razón, voluntad, corporalidad, sentido de trascendencia, estética y lúdica

El desarrollo integral se refiere a que la educación promueva el despliegue de todas nuestras dimensiones.

**3. EL PODER DE VERNOS EN INTERCONEXIÓN E INTERDEPENDENCIA PARA DARLE PERTINENCIA A LAS ACCIONES EDUCATIVAS:  
Del pensamiento lineal al pensamiento complejo**

Operamos en la tradición del pensamiento lineal, que asume el mundo como aglomeración de partes aisladas y sin relación

Enseñar a pensar desde la complejidad lleva a comprendernos interconectados e interdependientes, a expandir el concepto de articulación en la educación, y a formar personas con comprensiones sistémicas.

**4. EL PODER DE IDENTIFICAR LO QUE POTENCIA EL CAMBIO: Del enfoque de problemas al enfoque apreciativo**

¿Somos problemólogos o somos solucionólogos ?

La educación usualmente enseña a ver lo que no funciona, a confrontar, a ser contestatarios, a focalizarnos en el problema

Debemos pasar a formar en identificar lo que potencia el cambio, hacia la actitud social propositiva, colaborativa y corresponsable, hacia la co-construcción.

#### **5. EL PODER DEL LENGUAJE PARA AMPLIAR EL HORIZONTE DE POSIBILIDADES: del docente orador al educador con capacidades conversacionales**

El docente ya no es el orador que transmitía conocimiento sino un potenciador del desarrollo de capacidades

Hoy se requiere una comunicación en aula que: Mejore la escucha del docente frente a las necesidades, particularidades y desarrollos de los estudiantes y se escuche a sí mismo para que actúe más congruentemente.

Expanda el horizonte de posibilidades de los estudiantes y potencie la s escucha hacia la disposición a aprender.

#### **6. EL PODER DE LA MEJORA CONTINUA: del educador y la escuela que enseñan al educador y la escuela que aprenden**

Nuestras escuelas tienden a ser lentas frente al cambio

Se requiere que el docente sea un profesional reflexivo que aprende de su propia práctica

Que cada escuela sea una comunidad de aprendizaje

Que se sistematicen éxitos y fracasos, que se reconozca la fertilidad del error, que haya tiempos para la reflexión, que haya diálogo entre escuelas.

#### **Conclusiones:**

El debate está propuesto, como incorporar la “FORMACIÓN DE LO HUMANO” en el desarrollo de las competencias instrumentales y técnicas, que forman para el trabajo y en muchos casos olvida la vida misma.

Quizás lo más interesante de los planteamientos en esta exposición, está condensado en el sentido práctico de no olvidar que la condición humana está por encima de cualquier competencia instrumental y que la educación busca la formación humana en todas sus dimensiones.

#### **Preguntas**

Como incorporar competencias ciudadanas, democráticas y humanas en el diseño de nuestro programas de formación?

La lógica de un mundo cada vez más instrumental no puede guiar la formación humana, se ha preparado el suficiente cuerpo de docentes para entender esta condición?

Se ha entendido cual debe ser el tipo de hombre y mujer que debemos formar para la vida y el mundo productivo en el País?



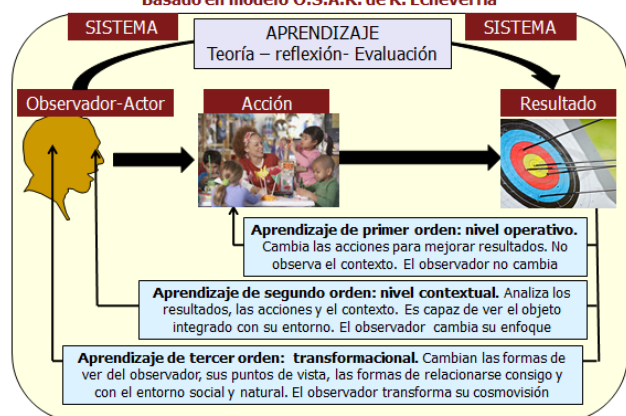
MinEducación  
Ministerio de Educación Nacional

**PROSPERIDAD  
PARA TODOS**

**LOS DOCENTES SON PRODUCTO Y REPRODUCTORES  
DE LA SOCIEDAD QUE SE QUIERE CAMBIAR**

## MODALIDADES DE LOS APRENDIZAJE

Basado en modelo O.S.A.R. de R. Echeverría



**Panel de experiencias nacionales e internacionales en formación para el trabajo** (Coordina **Dr. Alexander Tamayo**).

**Reflexiones en la formación para el trabajo.** **Dra. Martha Lucía Villegas**<sup>1</sup>.

La Educación y Formación para el trabajo, denominada en el resto del mundo como Educación y Formación Profesional es definida como el conjunto de modalidades de aprendizaje sistematizado que tiene como objetivo la Formación Socio-laboral, para y en el trabajo, involucrando desde el nivel de cualificación de introducción al mundo del trabajo hasta el de alta especialización. Está compuesta por procesos de enseñanza-aprendizaje de carácter continuo y permanente con acciones técnico pedagógicas para ofrecer oportunidades de crecimiento personal, laboral y comunitario

## CONTEXTO INTERNACIONAL



- Estudio de tecnologías y ciencias afines.
- Adquisición de habilidades prácticas, aptitudes y conocimiento.
- Reducción de la pobreza.

- Educación y formación profesional con niveles y grados
- Ruta aprendizaje.

- En el Mundo la educación para el trabajo, llamada educación profesional ha tenido un papel preponderante en el desarrollo de capital humano competente para la productividad y competitividad de los países, en Alemania por ejemplo; se habla de un Modelo dual de alternancia centro educativo y empresas, donde el sector productivo y empresarial es corresponsable de la formación de los estudiantes. El 60% jóvenes acuden a esta educación, la capacitación completa dura entre dos y tres años y medio.

La combinación de teoría y práctica garantiza elevada cualificación.

### Consenso de Shanghai (UNESCO MAYO 2012) establece recomendaciones para esta educación

Realzar la pertinencia de la Educación y Formación Profesional.

Ampliar el acceso y mejorar la calidad y la equidad.

Adaptar las cualificaciones y trazar trayectorias.

Mejorar la base de datos.

Fortalecer la gobernanza y ampliar las alianzas.

Incrementar la inversión en la Educación y Formación profesional y diversificar la financiación.

Promover la Educación y Formación Profesional.

Recomendaciones que Colombia dista mucho de estar aplicando o al menos elaborando un panorama que permita encontrar la senda de este marco internacional.

El Diagnóstico de Colombia con respeto a la educación para el trabajo y desarrollo humano se define bajo un marco normativo:

- Estructura del Sistema Educativo.
- Organización de oferta de la Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.
- Múltiple Legislación:
- Ley 115/94 : No formal
- Ley 1064/2006. F.P.D.H
- Ley 119/94 Sena. Formación Profesional Integral.

Y sus características son:

- Ausencia de niveles y grados.
- No formalidad.
- Exclusión.
- Bajo reconocimiento.
- Sector Productivo no articulado confundido con múltiples nombres de esta educación y carente del recurso formado en alta especialización técnica.

### Logros de Colombia

- Redes nacionales de formación para el trabajo.
- Implementación de la formación por competencias laborales.
- Sistema Propio de Aseguramiento de la Calidad. SCAFT
- Sistema Nacional de Información SIET.
- Ejecutores de estrategias para el empleo y población vulnerable.

- Interés de los Ministerios de Educación, Trabajo, SENA, Comercio y Planeación Nacional.
- Interés de las Organización Internacionales OCDE.
- Gran interés de las instituciones por la transformación del sistema.

### Retos de Colombia

- Reconocimiento formal a la Educación para el trabajo y desarrollo humano.
- Establecimiento de niveles y títulos.
- Ruta independiente a la Educación Universitaria pero con articulación y pasarelas.
- Amplia los horizontes para la Investigación e Innovación.
- Alta Calidad para el desarrollo del País.

Estos temas son la columna vertebral para que el sistema educativo de formación para el trabajo y desarrollo humano pueda cumplir con sus objetivos y planifique un camino que articule las políticas públicas en este sentido.

«La Educación y Formación para el trabajo, denominada en el resto del mundo como **Educación y Formación Profesional** es definida como el conjunto de modalidades de aprendizaje sistematizado que tiene como objetivo la Formación Socio-laboral, para y en el trabajo, involucrando desde el nivel de cualificación de introducción al mundo del trabajo hasta el de alta especialización. Está compuesta por procesos de enseñanza-aprendizaje de carácter continuo y permanente con acciones técnico pedagógicas para ofrecer oportunidades de crecimiento personal, laboral y comunitario».

Fuente OEI



**Red pacto motor. Dra. Dominique Tapias. Directora Fundación Neme.**



**Oportunidades de EDUCACION Y EMPLEO FORMAL para jóvenes vulnerables y/o víctimas del conflicto armado en la cadena automotriz y de transporte**



Pacto motor es una alianza público-privada que busca mejorar las condiciones de empleabilidad de 900 jóvenes en las ciudades de Bogotá, Medellín y Cali, mediante la implementación de procesos de orientación, formación técnica de alta calidad y pertinencia, acompañamiento sicosocial e intermediación laboral.

Pacto motor surge de una necesidad del sector. Este demanda creciente del personal técnico, costos de reclutamiento inducción y curva de aprendizaje.

Dificultad de encontrar perfiles requeridos, falta de referencias y mejores ofertas salariales.

Los objetivos de PACTO MOTOR en el marco de educación es dar acceso a oportunidades educativas para jóvenes colombianos víctimas del conflicto o en condición de vulnerabilidad.

A nivel de empleo busca Mejorar sus posibilidades de ingreso al mercado laboral formal, impactando positivamente la calidad del empleo que consiguen, su nivel de ingresos y el desarrollo a mediano plazo de su proyecto de vida. Objetivos inscritos en tres ejes estratégicos: Educación, Empleo y Competitividad.

El modelo gira entorno a seis ejes articulados de la red pacto motor

1. Análisis de la demanda
2. Diseño del programa
3. Ubicación de ambiente de aprendizaje
4. Orientación vocación / proyecto de vida
5. Ejecución del programa
6. Inserción laboral

**COMPONENTES DEL MODELO**



Y en cuanto a competitividad Generar un semillero de personal técnico calificado y especializado en el sector automotor para suplir necesidades futuras de las empresas asociadas a Pacto Motor.

Pacto Motor busca generar oportunidades de inserción laboral en 13 empresas del sector automotor, través de la transformación por la educación en el marco del respeto por los derechos humanos y la construcción de paz.

Esta experiencia se inscribe dentro de un modelo donde TODOS PONEN, TODOS GANAN en el que cada actor aporta lo que le corresponde aportar.



**Escuela de gastronomía mariano moreno. Angie carolina pinzón Quintero.** Directora pedagógica.



Argentina - Colombia - México - Estados Unidos - Venezuela

La iniciativa gubernamental y el esfuerzo de los gremios del sector comienzan a posesionar al turismo como un sector estratégico de la economía del país, capaz de generar empleo, desarrollar infraestructura, servicios públicos, transporte, comunicaciones y mejorar los servicios financieros, es en este contexto que funciona la escuela de gastronomía Mariano Moreno.

Uno de los compromisos y valores diferenciadores de la Escuela es la atención y el énfasis a desarrollar procesos formativos para la inclusión social.

## INCLUSIÓN

Cuestión de Actitud



habilidades diferentes ¡Nuestra fuerza!



Los objetivos de la escuela en el ámbito de la inclusión social se resumen:

Desarrollar y fortalecer las habilidades básicas requeridas para que el estudiante con NEE pueda certificarse y desempeñarse de forma satisfactoria en el sector productivo en las áreas básicas de cocina, panadería y pastelería.

**Perspectivas y desafíos de la educación para el trabajo en Colombia desde las redes educativas. Red de entidades de educación para el trabajo del Valle del Cauca. Dr. Ober Castañeda.**



### RED-EFTDH

#### REDES DEPARTAMENTALES DE ENTIDADES DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

Son un mecanismo de articulación de entidades de formación para el Trabajo, con el fin de integrar esfuerzos, productos, servicios, experiencias y resultados para la cualificación de los recursos humanos fundamentados en el aprendizaje a lo largo de la vida



## Redes departamentales de entidades de formación para el trabajo

Son un mecanismo de articulación de entidades de formación para el Trabajo, con el fin de integrar esfuerzos, productos, servicios, experiencias y resultados para la cualificación de los recursos humanos fundamentados en el aprendizaje a lo largo de la vida.

### OBJETIVO

Articular, movilizar y optimizar las capacidades, competencias y recursos disponibles en el país para ampliar sustancialmente la cobertura de la Formación para el Trabajo en un marco nacional que garantice la calidad, pertinencia, flexibilidad y eficiencia.

### Propuesta estructura de redes

- Redes no por áreas sino departamentales para evitar la dispersión de intereses.
- Los presidentes departamentales conforman la asamblea nacional de presidentes de redes
- De la asamblea nacional de presidentes de redes, se nombra el comité nacional de redes con la participación del MEN, SENA y MINTRABAJO.
- El comité nacional de redes nombra los comités técnicos de expertos de sus mismos integrantes.

**ACCESO. Dra. Paola Dávila. Directora**



Entidad de carácter privado cuyo objeto social es la prestación de servicios educativos dentro de la modalidad de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano y la realización de todas las actividades y actos relacionados con ella, lo cual comprende la formación permanente de estudiantes, orientada principalmente, pero sin restringirse, hacia los campos de la hospitalidad el turismo, a través de la creación y operación de uno o más centros de formación, un proyecto educativo institucional estructurado a partir de currículos flexibles, sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.



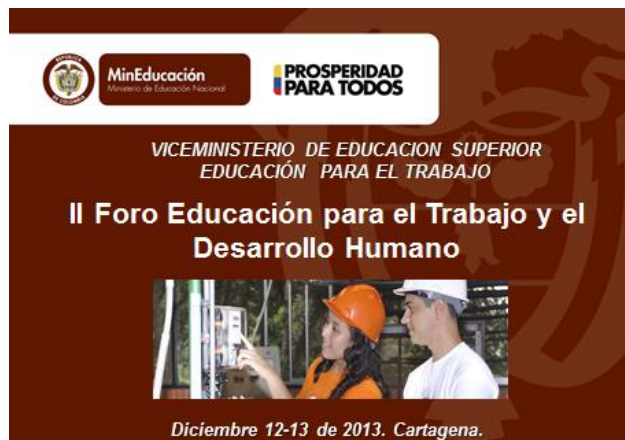
En el marco de la formación para el trabajo ACCESO, realiza un acompañamiento sicosocial a los estudiantes de la institución, que pertenecen a zonas vulnerables de la ciudad de Cartagena y con condiciones social económicas extremadamente difíciles.

La oportunidad de trabajar con estos jóvenes se traduce en el mejoramiento de la calidad de vida de propios estudiantes y sus familias.



**Estado actual de la educación para el trabajo en Colombia. Avances y retos.**

**Dra. Nereyda Correa Rosales.**  
Formación para el trabajo y el desarrollo humano. Ministerio de Educación Nacional.



La intervención de la Dra. Nereyda Correa, parte de un análisis del contexto internacional de la Formación Profesional y las políticas nacionales en torno al desarrollo de la Formación para el trabajo y desarrollo humano.

El planteamiento general de la conferencia se organiza a partir del modelo estratégico de la de la ETDH, que pueda Contribuir a la calidad y pertinencia de la formación del capital humano de Colombia.

Con los siguientes propósitos:

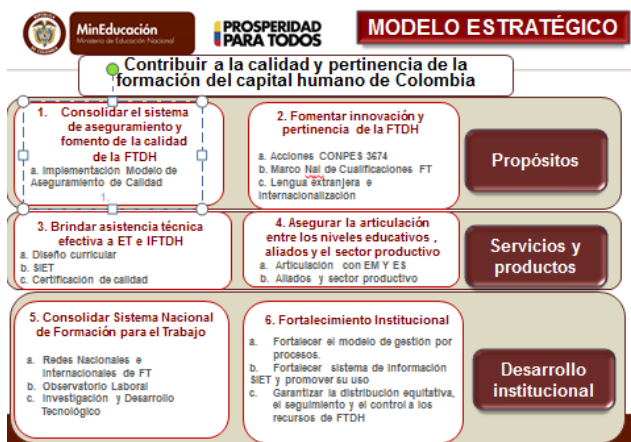
1. Consolidar el sistema de aseguramiento y fomento de la calidad de la FTDH
2. Fomentar innovación y pertinencia de la FTDH

Con servicios y productor referidos a:

3. Brindar asistencia técnica efectiva a ET e IFTDH
4. Asegurar la articulación entre los niveles educativos, aliados y el sector productivo

Apoyados en el desarrollo institucional para:

5. Consolidar Sistema Nacional de Formación para el Trabajo
6. Fortalecimiento Institucional



A partir de estos antecedentes se retoma algunas consideraciones sobre todo en el marco de políticas internacionales para la formación profesional y **recomendaciones de organismos como oecd, oit y cinterfor** que establecen:

La inversión pública en EFP inicial puede ofrecer grandes beneficios económicos.

Junto a competencias laborales de uso inmediato, los estudiantes de EFP necesitan de las competencias más amplias que sustenten el desarrollo de su carrera profesional.

A menudo, los programas de Formación Profesional preparan a los estudiantes tanto para trabajar como para seguir aprendiendo, lo que se convierte en el gran reto, sin embargo también deben **Satisfacer las necesidades del mercado** en términos que:

La Oferta de programas de formación profesional tiene que equilibrar las preferencias de los estudiantes y las demandas de las empresas.

A medida que las trayectorias profesionales se diversifican, la orientación profesional gana cada vez más importancia y complejidad.

Replantear el carácter técnico de la ET abordando la importancia de nuevas competencias de carácter General.

Todos los sistemas de EFP deben sacar el máximo provecho del aprendizaje en el lugar de trabajo.

Los profesores y formadores de EFP deben estar familiarizados con el puesto de trabajo moderno.

Los sistemas de EFP deben integrar a los actores sociales clave y estar dotados de la información necesaria para hacerlos transparentes.

Una evaluación estandarizada para las titulaciones de EFP Garantiza la coherencia de los criterios.

Apoyo financiero a estudiantes en condiciones de vulnerabilidad, subsidio estatal.

Para contribuir a la calidad y pertinencia de la formación del capital humano de Colombia se propone:

Consolidar el sistema de aseguramiento y fomento de la calidad de la FTDH, con la implementación del modelo de aseguramiento de calidad.

- Fomentar innovación y pertinencia de la FTDH
- Acciones CONPES 3674
- Marco Nacional de Cualificaciones FT
- Lengua extranjera e internacionalización.



En esta materia, también existen retos y desafíos que la FTDH debe afrontar

# DESAFÍOS

Reconocimiento

Marco normativo

Estructura de la oferta

Gestión Institucional

Acceso y cobertura

Pertinencia

Relevancia

Calidad / Aseguramiento

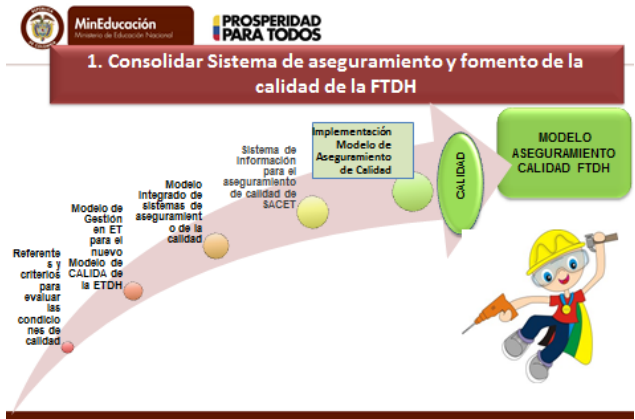
Articulación / Trabajo en red

Incentivos

Es claro que muchos de estos retos deben ser abordados en el marco de políticas públicas para la IFTDH en correspondencia con entes gubernamentales y privados.

Otro aspecto significativo de la presentación fue la presentación de un modelo de aseguramiento de la calidad, sustentado en cuatro componentes:

1. Referentes y criterios para evaluar las condiciones de calidad
2. Modelo de Gestión en ET para el nuevo Modelo de CALIDAD de la ETDH
3. Modelo integrado de sistemas de aseguramiento de la calidad
4. Sistema de Información para el aseguramiento de calidad de SACET



Consecuentemente con la presentación del modelo estratégico, se hace hincapié en propuesta y proyectos que se articulan a las IEFTDH.

- a. Servicios y productos brindar asistencia técnica efectiva a ET e IFTDH con base a:

Diseño curricular  
SIET  
Certificación de calidad

- b. Asegurar la articulación entre los niveles educativos aliados y el sector productivo con:
  - Articulación con EM y ES.
  - Aliados y sector productivo.



- c. Con base al desarrollo institucional, consolidar Sistema Nacional de Formación para el Trabajo a partir de:

Redes nacionales e internacionales de FT  
Observatorio laboral  
Investigación y desarrollo tecnológico.

- d. Para el fortalecimiento institucional se requiere:

Fortalecer el modelo de gestión por procesos  
Fortalecer sistema de formación SIET y promover su uso  
Garantizar la distribución equitativa, el seguimiento y el control a los recursos de FTDH.

### En conclusión para una mejor organización de las IFTDH es necesario:

- Lograr posicionamiento y empoderamiento de la FTDH.
- Mayor interacción entre el MEN y la Entidad Territorial.
- Consolidar Sistema de Formación para el Trabajo desde el MEN y logre instalar capacidad en la SE
- Definir estructura y organización de la ET
- Fortalecer los equipos de las Secretarías de Educación para atender esta responsabilidad.
- Contar con recurso humano idóneo para evaluación y seguimiento.

### En la asistencia técnica / inspección y vigilancia

- Solucionar las debilidades en las áreas de Inspección y Vigilancia y calidad para calificar y acompañar a las IETDH.
- Brindar desde el MEN capacitación a las SE para asumir asistencia técnica.

### Recursos financieros

- Recursos adicionales para atender este compromiso.

- Generar los recursos económicos para cofinanciar convenios y alianzas que favorezcan esta formación para el trabajo y el desarrollo humano.
- Fondo para atender la Formación para el Trabajo como el FEM.
- Definir desde el MEN criterios para los costos de aprobación de licencias y programas.
- Regulación del sistema tarifario.
- Incentivos
- Incentivar la Certificación de Calidad.
- Estímulos a los estudiantes que participan en este tipo de formación.

### Otros

- Creación de estrategias de mercado, necesidades y requerimientos.
- Sistema Nacional de Acreditación análogo al de Educación Superior
- Fortalecer las Redes Nacionales e Internacionales.
- Contar con respaldo de plataforma virtual.





promueven el debate abierto y participativo de los todos los integrantes de la educación para el trabajo y desarrollo humano.

### La Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano como una alternativa en la Educación Posmedia

**Objetivo general**  
 Identificar conceptual y estructuralmente la Formación para el Trabajo como alternativa en la educación pos media de Colombia, destacando su importancia y oportunidades en los desafíos educativos que se proyectan en el país.



- Participantes:**
- Representantes de las Instituciones de Formación para el trabajo IFPT
  - Asociaciones de IFPT
  - Representantes de las EE.TT de todo el país
  - Representantes del Gobierno Nacional: Ministerio de Trabajo, Ministerio Industria, Comercio y Turismo, SENA
  - La academia: Universidad Nacional de Colombia
  - MEN: Equipo de los dos Viceministerios



La presentación del viceministro se divide en dos partes: La primera una exposición de la política pública y la segunda las conclusiones del evento.

**Política Pública educativa: Modernizando la educación media en Colombia. Julio Salvador Alandete.**  
 Viceministro Educación Preescolar, Básica y Media. Ministerio de Educación Nacional.

En cuanto a la primera exposición, inicia con los antecedentes de la política pública y se enfatiza que el punto de partida y las acciones que se han desarrollado en procura de una política pública incluyente y sobre todo coherente con el desarrollo del país:

**La Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano como una alternativa en la Educación Posmedia**

- 2011. Acciones exploratorias.
- 2012. Elaboración del diagnóstico actual de la educación media.
- ABRIL 2013. Elaboración de acuerdos de objetivos y lineamientos de política.

La clausura del evento, estuvo a cargo de Dr. Julio Alandete, quien resaltó la calidad del evento y sobre todo la importancia de este tipo de espacios que

JUNIO 2013. Socialización primera propuesta de documento de política pública educativa:

“Modernizando la educación media en Colombia”

OCTUBRE 2013. Se presenta el avance del proyecto de la política pública en el foro educativo El poder de avanzar.



La política pública se instaura como una propuesta **para los jóvenes, padres de familia, docentes, académicos, gobierno, políticos y la ciudadanía.**

Con un propósito clave:

Lograr que todos los jóvenes colombianos sin importar sus características, género, lugar de origen social, económico, cultural o étnico, cuente con un avanzado desarrollo de competencias básicas y con altas habilidades socioemocionales que lo habilitan para el ingreso a la educación terciaria y que le permiten contribuir a la construcción de una nación pacífica, competitiva y justa.

Enfatizando en cuatro ejes principales de la política:

- Asegurar las condiciones para el acceso y el éxito de todos los estudiantes en la educación media
- Una nueva era de calidad para la educación media: Que los jóvenes aprendan lo que necesitan
- Sociedad, familias y gobierno comprometidos en una nueva relación con los docentes de educación media
- Ministerio, secretarías, instituciones y establecimientos educativos trabajan coordinadamente para modernizar la gestión de la educación media

Después de la presentación sobre las políticas públicas de la educación media. El viceministro de educación Julio Alandete en compañía de la Secretaria de Educación Distrital Inés Sagre Hernández y la Dra. Nereyda Correa asesora para la educación para el trabajo y desarrollo humano del MEN. Realizan una presentación que **A modo de conclusiones** se sintetizan los logros y retos del FORO.

### **CONCLUSIONES DEL II FORO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO.**

De acuerdo con las temáticas abordadas en el foro, sobre la Educación para el Trabajo y el desarrollo humano en Colombia, se pueden señalar varios puntos de interés tratados en los dos días del foro:

El primero y más importante de los temas tratados en el encuentro tiene que ver con la calidad de las IFTDH y el compromiso un re direccionamiento de la formación como herramienta para la transformación productiva y el desarrollo social. Asumiendo compromisos y desafíos en pro de Sistema nacional de aseguramiento de la calidad, que abarque elementos sustantivos de la formación como: los programas y su pertinencia; la formación de docentes y el referente de competencias técnicas y genéricas para la formación en la vida y para la vida, pasando por temas de infraestructura y sistemas de control y vigilancia regionales, entre otros aspectos.

El segundo tema de trabajo tiene que ver con la necesidad de reconocer la oferta de formación para el trabajo como una alternativa o camino de formación en la educación pos media entendiendo, que esta educación es una respuesta en muchos lugares del país, donde los jóvenes son más vulnerables y presentan menos indicios de cobertura en educación superior.

El tercer tema en discusión, es la necesidad de Marco Nacional de Cualificaciones y su importancia,



para el país y para las IFTDH radica en que marcan las rutas de progreso en las titulaciones o cualificaciones; permiten la integración de los niveles que ha establecido el sector educativo formal con los de la formación profesional, así como el reconocimiento de las certificaciones que existen, provenientes de la capacitación en las empresas, las validaciones y homologaciones de los títulos de formación nacionales e internacionales y la certificación de competencias adquiridas por las personas durante su experiencia laboral. Además de establecer una clasificación lógica, ordenada y comprensible de los resultados de aprendizaje y sus equivalencias

Es claro resaltar, como línea de trabajo la necesidad de generar procesos armonizados con la educación media y con la educación superior, que involucre espacios y escenarios para la congruencia de modelos de formación y el trabajo por competencias.

Es apremiante que el sistema educativo se organice de forma articulada, a partir de elementos comunes e interés afines, aunando esfuerzos en la consolidación de acciones que garanticen la articulación por ciclos y niveles.

Enfatizar en procesos de formación con pertinencia, equidad, eficacia y eficiencia. Temas que deben generar compromisos en pro de la calidad de la educación de las IFTDH. Tomando posturas en torno a las re significación de las ofertas de formación y su relación con las agendas productivas del país y la región, apoyados en redes de trabajo conjunto como instituciones que propendan intereses comunes y apoyo interinstitucional.

Es claro que la autoevaluación debe ser un tema de trabajo permanente en las IFTDH, que se considere como el camino legítimo para la mejora continua de la institución, que permita la realimentación y mejora de procesos y productos.

Como comentario final del FORO y sumados a lo expuesto en el texto, que recoge en gran parte la memorias del eventos, solo queda agradecer a cada

una de las personas presentes; a las instituciones de educación para el trabajo y desarrollo humano, a las universidades asistentes, SENA, Ministerios de trabajo y educación, a los gremios, las secretarías de educación y a sus funcionarios y cada uno de los personas que aportaron su experiencia y conocimientos para que este evento cumpliera con todos los objetivos trazados.

Mil gracias a todos y que el debate sobre la calidad, pertinencia y políticas públicas de la educación para el trabajo y desarrollo continúe su marcha.



---

**Memorias II Foro de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano  
Cartagena, Colombia. Diciembre 12 y 13 de 2013.**

---

© Ministerio de Educación Nacional

ISBN: xxx-xxx-xxx-xxx-x

Ministerio de Educación Nacional. Bogotá, Colombia,  
Junio 2014

[www.mineduccion.gov.co](http://www.mineduccion.gov.co)

---

## ANEXO. COMUNICADO DE PRENSA 1

### MinEducación realiza II Foro Nacional de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

*Jueves, 05 de Diciembre de 2013*

*Los días 12 y 13 de diciembre, Cartagena será el escenario para la realización del foro en el que se analizará este tema como alternativa en la educación posmedia de Colombia, destacando su importancia y oportunidades en los desafíos educativos que se proyectan en el país.*

El equipo de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano del Viceministerio de Educación Superior, realizará los días 12 y 13 de diciembre en Cartagena el **II Foro Nacional de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano**, con el propósito de identificar conceptual y estructuralmente la Formación para el Trabajo como alternativa en la educación posmedia de Colombia, **destacando su importancia y oportunidades en los desafíos educativos que se proyectan en el país.**

Así mismo, este espacio permitirá reconocer elementos dinamizadores de la educación terciaria a nivel internacional, de tal forma que la Educación para el Trabajo se visibilice y se reconozca su importancia en la construcción de un **Marco Nacional de Cualificaciones** que incluya a esta oferta educativa.

En la agenda del Foro está prevista la intervención del **Viceministro de Educación Preescolar, Básica y Media, Julio Alandete**, en el conversatorio 'Modernización de la Educación Media y Tránsito a la Educación Terciaria'.

MinEducación lidera este evento que busca, a través de una metodología activa de aprendizajes, generar conocimiento, reflexión y compromiso basado en

conversatorios de temas específicos relacionados con el aseguramiento de la calidad de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, con lo que se espera generar una dinámica de manera activa y lograr un espacio de reflexión para que los asistentes expongan sus diferentes puntos de vista.

Cabe destacar que La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano se sustenta en los ejes de **política del Plan Sectorial de Educación Nacional 2010 - 2014**: Cierre de Brechas en Acceso y Permanencia entre población rural-urbana, poblaciones diversas, vulnerables y por regiones; Mejoramiento de la Calidad en todos sus niveles, Educar con Pertinencia e incorporar innovación en la educación y Fortalecer la gestión del sector educativo.

Lo invitamos a seguir la transmisión del Foro a través de streaming, ingresando a las páginas [www.mineduccion.gov.co](http://www.mineduccion.gov.co) y [www.colombiaaprende.edu.co](http://www.colombiaaprende.edu.co)

## ANEXO. COMUNICADO DE PRENSA 2

### Pertinencia y calidad, elementos para que la Formación para el Trabajo sea la alternativa de la educación posmedia

*Lunes, 16 de Diciembre de 2013*

*Con la presencia del viceministro de Preescolar, Básica y Media, Julio Alandete, finalizó el II Foro Nacional de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, que se llevó a cabo en Cartagena.*

Con la ponencia **Modernización de la Educación Media y tránsito a la Educación Terciaria**, en Cartagena hizo el cierre el viceministro de

Preescolar, Básica y Media, Julio Alandete, del **II Foro Nacional de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano**, quien manifestó la necesidad de fortalecer a la educación media para que la transición a la terciaria sea efectiva.

Así mismo, el viceministro destacó la importancia de seguir promoviendo la educación inicial, ya que, según afirmó, tiene un impacto importante en el proceso formativo de los estudiantes.

En otro sentido afirmó, que para aumentar el empleo juvenil se debe generar un compromiso en la educación media y la posmedia, factor importante para que las instituciones de educación para el trabajo generen o encaminen sus programas teniendo en cuenta las necesidades del sector productivo.

Por su parte, la gerente del proyecto de Formación para el Trabajo del Ministerio, Nereyda Correa, durante su intervención destacó que debe haber un pacto de todos los actores de la educación para el trabajo, que cuente con principios de **calidad, pertinencia y gestión en las instituciones y programas**. Igualmente, hizo un llamado para que los docentes se capaciten continuamente.

En el marco del evento, los conferencistas y asistentes socializaron varias propuestas para **fortalecer la educación para el trabajo** e impulsar este modelo de formación en el país.

Igualmente, se escucharon opiniones y solicitudes para que exista igualdad entre las Instituciones de Educación para el Trabajo e Instituciones de Educación Superior; asimismo, la creación de un viceministerio de educación para el trabajo y la capacitación continua de los formadores.

Finalmente, se presentó el **Modelo de Aseguramiento de Calidad para la Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano** que ha venido construyendo y liderando el Ministerio de Educación y que tiene como base aumentar los niveles de exigencia a las instituciones de formación para el

trabajo; pues actualmente de las más de 3.300 que existen en el país, 187 cuentan con certificación de calidad institucional. En cuanto a los 16.400 programas, 830 cuentan con certificación de las normas.

Es por eso que se proponen dos niveles, el **primero** que es para la licencia de funcionamiento y aprobación de los programas es de carácter obligatorio y para lo cual se contará con un banco de pares o expertos, quienes se encargarán de apoyar a las Secretarías de Educación en los procesos de autorización.

La **segunda fase** se refiere al certificado de calidad de la formación para el trabajo, el cual es de carácter voluntario y para la obtención de este, es necesario que las instituciones cumplan a cabalidad con el primer requisito.

Este foro, que fue transmitido por streaming, contó con la participación de más de 200 representantes de instituciones de educación para el trabajo de diferentes regiones del país, así como varias Secretarías de Educación y entidades gubernamentales.

Si quiere ampliar información sobre qué es Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, haga clic [aquí](#).

### **ANEXO. COMUNICADO DE PRENSA 3**

786 jóvenes de Cartagena se capacitan en programas de Formación para el Trabajo

*Miércoles, 18 de Diciembre de 2013*

*Este año se inauguró el Centro de Formación Acceso que busca que los estudiantes que terminan sus estudios de media accedan a esta formación.*

En el marco del **II Foro Nacional de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano** que se desarrolló recientemente en Cartagena, el cual fue liderado por el Ministerio de Educación y contó con la participación de secretarías de Educación y demás entes gubernamentales, se conocieron **experiencias de éxito de instituciones de formación para el trabajo**, entre ellas la del **Centro de Formación Acceso** que aunque hace poco fue inaugurado ha tenido un impacto positivo en Cartagena.

Paola Dávila, directora de Acceso, habló en exclusiva con el **Centro Virtual de Noticias de la Educación (CVNE)** para contar en qué consiste este centro de formación y cómo a través de la educación para el trabajo más jóvenes en condición vulnerable pueden tener oportunidades de estudiar e ingresar al mundo laboral.

**CVNE: ¿Qué es Acceso?**

**Paola Dávila:** Es un Centro de Formación para el Trabajo ubicado en la capital bolivarense. Nació de la Fundación Clinton y capacita a cartageneros que son parte de la población vulnerable de la ciudad, quienes luego son vinculados laboralmente con empresas de la región.

**CVNE: ¿Qué tipo de programas ofrece Acceso?**

**PD:** Los programas que ofrecemos se enfocan en las **necesidades que detectamos del sector productivo** después de un estudio que hicimos, entre ellos: **hotelería y turismo, servicios y comercio, sector alimentos**, etc. Algo que nos caracteriza es que la selección de los estudiantes no se hace según los gustos de ellos, sino que con un grupo de sicólogos se hicieron unas **pruebas en los jóvenes para saber cuáles eran sus talentos y conocer realmente sus aptitudes**. Los estudiantes

se gradúan con el título Técnico Laboral por Competencias.

Quiero destacar que no solo ven clases que competen a su programa técnico, sino que debido a que Cartagena es una ciudad netamente turística, **los capacitamos en inglés para que al finalizar sus estudios salgan con el mejor dominio de la lengua extranjera**.

**CVNE: ¿Todos sus estudiantes son de la ciudad?**

**PD:** En nuestro centro de formación tenemos este año **786 personas becadas en un 100 %**. De ellas, 512 son de Cartagena, 186 de diferentes corregimientos y 88 de islas aledañas.

Lo que más nos sorprende de estos estudiantes son sus ganas de salir adelante pues aunque estén becados son jóvenes con muchas necesidades y algunos tienen que pagar hasta \$18.000 diarios en transporte para llegar al centro de formación, así como levantarse a las 3:00 a. m. para tomar la primera lancha y llegar puntuales.

**CVNE: ¿Qué otras actividades se realizan con los estudiantes?**

**PD:** Específicamente con los jóvenes de Cartagena tenemos un plan de **resolución de conflictos**, ya que muchos de ellos viven en barrios con índices de violencia y es allí donde, con un grupo capacitado, mediamos **sicosocialmente**. Pero la intervención social no para allí, pues los 786 estudiantes, a través de la música y las artes pueden participar de un programa del manejo del lenguaje. Asimismo, han sido beneficiados de brigadas de salud y jornadas de recreación y deporte. El propósito no es solo que los jóvenes salgan al mundo laboral con competencias específicas para el trabajo, sino que sean personas que cuenten con valores, principios y sobre todo se sientan útiles para la sociedad.

### **CVNE: ¿Qué viene para Acceso?**

**PD:** En enero próximo **comenzaremos con programas de formación con un nuevo grupo de 980 personas, también becaadas en un 100 %**. Los estudiantes del primer ciclo podrán poner en práctica sus conocimientos en varios hoteles lujosos de la ciudad y demás empresas.

Algo que nos impacta bastante con todo este proceso, es cómo en la mente de nuestros estudiantes muchos han podido cambiar el *chip*, pues nos encontramos con casos en los que varios jóvenes no tenían en su proyecto de vida seguir su formación después de haber terminado su bachillerato. Hoy en día son ellos los más aplicados y estamos seguros de que alcanzarán no solo vincularse en el mundo laboral, sino crecer en este.