

### A PROPÓSITO DEL PLAN ESTRATÉGICO VISIÓN DEL SENA AL 2006<sup>1</sup>

**MISIÓN INSTITUCIONAL  
PRESUPUESTO  
PROYECTO DE REFORMA LABORAL  
CONTRATO DE APRENDIZAJE  
MODOS Y MODALIDADES DE FORMACIÓN  
FORMALIZACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL  
VIRTUALIZACIÓN  
LAS COMPETENCIAS LABORALES  
UNIDADES REGIONALES Y CENTROS DE FORMACIÓN**

#### MISIÓN INSTITUCIONAL

La ley 119/94 resultado de un proceso participativo y de iniciativa legislativa popular, establece que el "SENA está encargado de cumplir la función que corresponde al Estado de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores colombianos, ofreciendo y ejecutando la Formación Profesional Integral, para la incorporación y el desarrollo de las personas en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico tecnológico del país". En estos términos el "vector" que atraviesa y es eje articulador de todos los procesos de la entidad es la Formación Profesional<sup>1</sup>. El plan estratégico – visión del SENA al 2006, en el marco de las políticas de gobierno le agrega tres "vectores" más:

- Empresarismo.
- Innovación y Desarrollo Tecnológico
- Normalización y Certificación del desempeño laboral

Considerando que la estructura de una organización es correspondiente a su misión objetivos y funciones que de ella se deriven, el Plan Estratégico plantea de una manera muy enfática la urgencia de modificar la normatividad institucional: Ley 119/94, decreto 1120/96. Ley 188/59, decreto 2838/60 y la ley 344/96.

---

<sup>1</sup> COTIDIANIDADES 24. Noviembre 2002

¿Cada cuatro(4) años deben las organizaciones del estado cambiar su normatividad y estructura orgánica para garantizar la aplicación de la política de gobierno?.

El SENA no es una entidad gubernamental sino Estatal con autonomía doctrinal, presupuestal y administrativa y esto significa adoptar en su espíritu lo que definen la Constitución y la ley para las universidades: “el derecho a darse y modificar los estatutos, designar sus autoridades académicas y administrativas, crear, organizar y desarrollar sus programas académicos, definir y organizar sus labores formativas, académicas, docentes, científicas y culturales, otorgar los títulos correspondientes, seleccionar a sus profesores, admitir a sus alumnos y adoptar sus correspondientes regímenes y establecer, arbitrar sus recursos para el cumplimiento de su misión social y de su misión institucional”.

### PRESUPUESTO

En lo económico, la Ley de Presupuesto recientemente aprobada por el Congreso, sólo le asignó al SENA \$551.000 millones de pesos de los 695.000 presupuestados por ingresos propios en el Consejo Directivo de la entidad, órgano competente compuesto por empleadores, trabajadores y gobierno. Salvo contadas excepciones, la votación de los congresistas no se correspondió con sus declaraciones en “defensa” esta institución.

Otras normas ya habían desviado sus recursos, o exonerado de la obligación de pagar aportes al SENA de la siguientes manera: La Ley 79/88 excluyó de tal obligación a las Cooperativas de Trabajo Asociado y la Ley 10/91 lo hizo con las Empresas Asociativas de Trabajo, formas hoy predominantes de vinculación laboral en muchas empresas; la Ley 50/90 redujo los factores salariales para la liquidación de parafiscales; la Ley 100/93 condonó las deudas del sector de la salud; la Ley 223/95 exoneró a las Universidades; la Ley 590/2000 redujo los aportes de las MIPYMES; la Ley 677/2001 a las empresas que se creen en las Zonas Económicas Especiales de Exportación; la Ley 344/96 destinó el 20% de su presupuesto al Desarrollo Tecnológico y la Ley 29/90 destina hasta el 50% de su presupuesto para Ciencia y Tecnología, actividades que deberían ser financiadas con recursos de otros sistemas y que de paso se ejecutan mediante convenios con empleadores hoy cuestionados por malos manejos en auditorías que se ocultan a la opinión pública.

Ya numerosos estudios han demostrado que tales exoneraciones no generan nuevos empleos sino que permiten la rotación de las plantillas y trasladar el desempleo a otros rangos de edad, grupos o segmentos de la población económicamente activa y haciendo caso omiso, los nuevos desvíos (vía “nuevas funciones”) contenidos en el proyecto de Reforma Laboral que pretende destinar el 25% de los recursos de la entidad a capacitación de desempleados, para ser impartidas a entidades deferentes al SENA, y destinar el 10% a la implementación de un registro nacional de desempleados; así mismo, exonerar a quienes empleen personas privadas de la libertad, personas con disminución de su capacidad laboral superior al 25%, reinsertados, trabajadores entre 18 y 25 años y mayores de 50 años, jefes de hogar, trabajadores y personas que se ocupan de actividades de desarrollo comunitario, apoyo social y cívico, es decir casi a la totalidad de la población.

Mencionemos también que los enemigos del SENA ha propiciado una elusión y evasión superior a los \$400.000 millones, que hoy le tocó reconocer al gobierno. Sin embargo, en el Código Disciplinario, a iniciativa del gobierno sólo se consideró como falta disciplinaria el no efectuar oportunamente los pagos al ICBF y a los sistemas de pensiones, salud y riesgos, entre otros, todos menos los que corresponden al SENA. Y el nuevo Director de la institución, nombrado por un gobierno que dice querer “fortalecerla” anuncia asignarle funciones de fomento, entregar en concesión y “formalizar” su oferta educativa, completando el cambio de la misión a la entidad, a más de desmontar los cursos largos para el primer semestre del 2003, a pesar de que anuncia con ello “volver a las raíces del SENA”.

### PROYECTO DE REFORMA LABORAL

A pesar de que el SENA atiende con calidad a la población desempleada de todos los rangos de edad y en todos los modos y modalidades de formación, el proyecto Reforma Laboral concluye una perversa obra de marchitamiento al crear nuevos tipos de exoneración hacia los más diversos segmentos poblacionales y al pretender que de lo que le queda al SENA, se destine el 25% de su presupuesto a actividades de capacitación para desempleados “en los términos y condiciones que se determinen por el Gobierno Nacional”, que no serán otros que a través de terceras entidades, especialmente las Cajas de Compensación Familiar, a las que ahora deberá delegar el SENA tal función por mandato del propio Proyecto, creando además la duplicidad de funciones

que se esgrimirá como motivo de fusión, liquidación o reestructuración según la Ley 489/98, y/o de absorción, según lo dispone otros proyecto de "modernización del estado" concebido por le gobierno. Un 10% adicional deberá destinarlo a la creación de un Sistema Nacional de Registro de Desempleados a los que también atiende el SENA a través de los Centros de Información para el Empleo CIE, dedicándoles más o menos otro 10% de su presupuesto. Se pretende inclusive desviar recursos del SENA hacia los fondos de pensiones de prima media y de pensión mínimo (sic) en el sistema de ahorro individual, eso sí "a través de las Cajas de Compensación Familiar" (Art. 16, parágrafo 2).

Salta a la vista que a la entidadno le quedarán recursos para atender a los desempleados por los que tanto dicen abogar el gobierno el Congreso- Cabe anotar que tal atención se cumple en el SENA bajo los mejores indicadores de calidad e impacto, según numerosos estudios realizados a la entidad.

- En materia del Contrato de Aprendizaje, se presenta una impresionante elusión y evasión superior al 75% de la obligación que tienen los empresarios de contratar aprendices, responsabilidad basad en los mandatos constitucionales que encomienda a los empleadores y al Estado de ofrecer Formación Profesional (Art. 54) y que asignan a la propiedad "una función social que implica obligaciones", a más de establecer la preeminencia del interés público o social sobre e interés privado (Art. 58).

El gobierno fiel a su representación rentista, pretende hoy precarizar el Contrato de Aprendizaje, negando su carácter laboral; asignarlo a otros susistemas del aparato educativo, en franca ignorancia y rampante inobservancia de su sentido; someter su remuneración a una negociación empleador – aprendiz, desconociendo la asimetría de esta relación, sobre la cual se pronunció la Corte Constitucional en sentencia C-254/95 (ponente Fabio Morón Díaz), presentar como aprendices a la nueva fuerza laboral enganchada; reducir la cuota de aprendices y darle un carácter "voluntario", ignorando las necesidades de reposición de la fuerza laboral; acabar con la práctica de regulación de los oficios objeto del contrato de aprendizaje, pese al mal ejemplo y rotundo fracaso de la mercantilización en la educación superior; desmontar a la postre el Contrato de Aprendizaje, pieza clave en cualquier sistema de aprendizaje, tras haberlo destinado a la educación

formal y no a la formación profesional, y hasta convertir tal función en una de fomento empresarial, propia de otras entidades o sistemas.

Es tal el desconocimiento del tema –disfrazado de erudición como parece preferirlo este gobierno-, que invoca una recomendación de la OIT que justamente diferencia la Formación Profesional de “otras formas de educación” (sic). Para confirmar la confusión del Ministro, agreguemos que en el proyecto asimila la “selección de oficios u ocupaciones objeto del contrato de aprendizaje”, con la selección de aprendices (Art. 38 del proyecto), para mencionar sólo algunas de las perlas que demuestran la irresponsabilidad con que se ha tratado un asunto cardinal para la formación del talento humano requerido por la sociedad.

#### CONTRATO DE APRENDIZAJE

Para iniciar la discusión y reflexión sobre el Contrato de Aprendizaje es importante empezar a definir lo que es Aprendizaje y Aprendiz y para ello hemos tomado las definiciones del documento, Alianza entre formación y competencia escrito por Santiago Agudelo Mejía y publicado por CINTERFOR.

**Aprendizaje:** “como modo de formación utilizado en las instituciones es una acción destinada a preparar nueva mano de obra para ocupaciones pertenecientes principalmente al sector moderno de la economía. Se caracteriza por ser integral y completo destinado a adolescentes, tendiente a formar trabajadores aptos para ejercer ocupaciones calificadas, cuyo ejercicio requiere de habilidad manual y de conocimiento tecnológicos que sólo pueden adquirirse en períodos relativamente largos y en relación estrecha con el trabajo real. Página 353.

**Aprendiz:** Adolescente vinculado al trabajo por medio de un contrato de aprendizaje, y que recibe en forma metódica conocimientos tecnológicos y prácticos que lo capacitan. Página 353.

El Contrato de Aprendizaje:

El Contrato está referido a uno de los modos de formación propios de la Formación Profesional. Pero ésta a su vez, atiende la formación laboral en ocupaciones y oficios, que aparecen dentro del campo de acción de la educación no formal. Es decir, la Formación Profesional hace parte del

subsistema de educación no formal por definición técnica y pedagógica tanto de la legislación nacional (Arts. 36 y 37 de la Ley 115/94), como de la internacional, que la caracteriza como “Todas las modalidades de formación dirigidas a capacitar para el desempeño de una ocupación laboral que se imparta fuera del sistema formal de educación”: “O vistas desde otro ángulo, a todas aquellas modalidades de formación dirigidas a capacitar para el desempeño de una ocupación laboral y proveer de una cualificación profesional, exceptuadas las de nivel superior”<sup>ii</sup>

Los programas de Formación Profesional y el Contrato de Aprendizaje atienden precisamente a ocupaciones y oficios que no son objeto del resto del sistema educativo, pese a que tienen mayor demanda laboral (ver el análisis de módulo de capacitación. Fedesarrollo, 1999), a registrar mejores índices de “empleabilidad” y a estar diseñados para segmentos de población que efectivamente requieran este tipo de calificación, constituidos en parte de población adulta y en una gran proporción por jóvenes que han tenido que desertar del sistema escolar debido a la situación de pobreza familiar o al desempleo del jefe de hogar, como ocurre muy especialmente en el último período.

Equivocadamente y aún invocando la Ley 115/94 y las recomendaciones de la OIT. Los ponentes inducen a confusión al Congreso extendiendo la definición de contrato de aprendizaje a otros subsistemas del aparato educativo colombiano, exactamente las de la educación formal y “académicas”<sup>iii</sup>, e incluye sin rigor alguno, como objeto de la capacitación, “el manejo administrativo, operativo y financiero propio del giro ordinario de las actividades de la empresa...”

Debido a la mencionada diferenciación con la educación formal, a su carácter ocupacional y su especial finalidad técnico-pedagógica, a su función económica y vinculación al mundo laboral (que de paso explican sus especiales fuentes de financiación, su adscripción a los Ministerios de Trabajo, la presencia de los empresarios y trabajadores en sus Consejos Directivos en toda América Latina), los instructores de las Instituciones de Formación Profesional no pertenecen al mundo profesoral y su estudiante es considerado “trabajador aprendiz”, por categorización legal<sup>iv</sup>.

Tal mención de los “sujetos de la formación profesional” y la situación asimétrica de la relación aprendiz-empedor, son las que tuvo en cuenta a

Corte Constitucional para precisar tanto el carácter laboral del Contrato de Aprendizaje, como la necesidad de que el SENA lo regule, incluida la vía de expedir “la relación de oficios objeto del Contrato de Aprendizaje”. Al parecer su carácter laboral, la Corte señala la necesaria regulación por parte del Estado, a fin de “proteger al individuo que aspira a ingresar al conjunto de la fuerza laboral frente a los patronos y a la empresa, que son la parte más fuerte de ese vínculo”<sup>v</sup> Tales definiciones legales pretenden asegurar la reproducción de la fuerza laboral primaria a más de garantizar la obligación constitucional que tienen el Estado y los empleadores de ofrecer esta formación (Art. 54, C.P.) y aquella que asigna a la propiedad “una función social que implica obligaciones” (Art. 58), en especial con las nuevas cohortes de trabajadores.

Por tales razones no compartimos la pretensión de acabar el carácter laboral del Contrato de Aprendizaje, o entregar la fijación de su remuneración a un “acuerdo entre las partes” y menos que “la formación académica” (sic) podrá ser diversa a la requerida por el oficio... siempre que la formación práctica brinde conocimientos sobre actividades inherentes al manejo empresarial”, lo cual, a efectos del Contrato de Aprendizaje, resulta un despropósito pedagógico y legal que en la práctica desmonta este engranaje, indispensable en cualquier sistema de formación profesional.

En el proyecto de reforma laboral se pretende disimular como aprendices a la nueva fuerza laboral que enganche las empresas presentándolos como sujetos de formación, ahora en una relación “deslaborizada”. Señalemos de otra parte que incluir la pasantía como alternativa al Contrato de Aprendizaje, además de antécnico, equivale de hecho a acabar con éste.

Por otra parte, modifica el número de empresas obligadas a contratar e incluye de nuevo la formación académica como un “modo” de a formación Profesional y objeto del Contrato de Aprendizaje; modifica la cuota de aprendizaje, al cambiar la base sobre la cual se establece su porcentaje. Hasta ahora es sobre “el total de trabajadores ocupados” y el proyecto lo cambia por “el total de trabajadores calificados ocupados”. Se excluye de esta manera a los trabajadores no calificados de interfase y de niveles superiores, de la base sobre la cual se aplica el porcentaje de cuota de aprendizaje, resultando en una drástica reducción del potencial de contratación, creando severos desbalances en la calificación de la nueva mano de obra, tanto o más necesaria que la reposición de equipos.

Entre tanto, en el párrafo 3 de este artículo 36 de la reforma laboral se insiste en la “alternativa” de prácticas profesionales o pasantías , para las cuales se establece la cuota en el 20% de la planta de personal ordinaria (sic) de la respectiva empresa. Al cambiar la cuota de aprendizaje por una cuota monetaria (cualquiera que ella fuere) se desdice de la filosofía del instrumento, que supone el beneficio de las dos partes , para lo cual adquieren obligaciones. De una parte aparece la obligación del aprendiz “de prestar servicios a un empleador a cambio de que le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa” según se ha dicho. Hasta ahora, no se tiene noticia de que los empleadores estén dispuestos a mantener la remuneración al aprendiz, dejando de recibir sus posteriores servicios.

De otra parte el contrato de aprendizaje asegura la necesaria función “coformadora” del empresariado y la práctica laboral requerida en este especial tipo de formación de nuevo talento humano. A dicha función sólo se puede renunciar excepcionalmente previa comprobación de limitaciones objetivas para hacerlo, obligándose a contribuir al Fondo de Apoyos de Sostenimiento, con destino a los estudiantes que todavía no hayan suscrito contrato de aprendizaje.

El Fondo de Apoyo de Sostenimiento, planteado en los artículos 43 y 44 de la reforma laboral, ya existe y se constituye con las multas impuestas a los empresarios que incumplan tal obligación. Encomendarle la misión de otorgar créditos a los estudiantes, es desnaturalizarle y cambiar las funciones del SENA, a más de que ma “nueva” fuente de financiación, fuera de incierta (pues supone una aceptación por parte del empleador de la ilegal e inconveniente “monetización” de la cuota) desvirtúa la finalidad del Contrato como sustentamos antes.

El crédito y fomento de las iniciativas empresariales debe ser financiado con otras fuentes distintas a las que nutren de aprendizaje, ya suficientemente afectado con todas clase de desvíos, reducciones, exoneraciones y “nuevas funciones”. Anotemos que esta nueva actividad crea duplicidad de funciones con otras instituciones y sistemas.

## OFERTA EDUCATIVA

### MODOS Y MODALIDADES DE FORMACIÓN

Para precisar sobre la oferta educativa del SENA es necesario clarificar y revisar la conceptualización de Modo y Modalidad de Formación de acuerdo con nuestras “raíces” y considerando el know How institucional. Según el artículo 7 del acuerdo 66 de 1972 nuestros modos o sistemas de formación son: Aprendizaje<sup>vi</sup>, Habilitación<sup>vii</sup>, complementación<sup>viii</sup>, especialización<sup>ix</sup> y promoción<sup>x</sup>. Según el artículo 3 “Estos modos o sistemas de formación profesional cubrirán los recursos humanos de los tres sectores económicos (Agropecuaria, Industria, Administración Comercio y Servicios), ya sean adolescentes y/o adultos de ambos sexos, con miras a la capacitación del personal para prepararlo en funciones de:

- a. Ejecución. A través de: Personal semicalificado, Personal calificado y Personal altamente calificado y/o especializado.
- b. Supervisión y Técnicos a través de: Capataces. Supervisores y Mayordomos. Jefes de taller, de secciones y/o oficina y Técnicos Medios y Superiores para la programación, preparación y control de la producción.
- c. Administración, Dirección y Gerencia, través de Personal de Administradores Directores, Gerentes.

El acuerdo 12 de 1985 establece las modalidades de acción o de atención: Formación en Centro<sup>xi</sup>, formación en la empresa<sup>xii</sup>, promoción profesional popular, formación desescolarizada y divulgación tecnológica<sup>xiii</sup>.

Como desde la Dirección General de la entidad se desconocen las raíces, el Director de Formación Profesional doctor Gonzalo Vélez, responde a un derecho de petición sobre los modos y modalidades de formación diciendo que “el artículo 12 de 1985 no contempla los modos de formación” y que por lo tanto, considera “que no es objeto de definición, caracterización y marco legal”<sup>xiv</sup>, desconociendo que el acuerdo 66 de 1972 que está vigente, si lo contempla. Igualmente lo reconoce en resueta a otro derecho de petición en el mismo sentido, la Subdirectora de Formación Profesional de la Regional Valle, doctora Lucila Gutiérrez Carrión”<sup>xv</sup>

En relación con la MODALIDAD el Director de Formación Profesional dice que "como acto administrativo, el acuerdo 12 de 1985 entiende por modalidad: la forma como el SENA llega a la comunidad para ofrecer acciones de formación profesional que respondan a las características y necesidades específicas de cada población, definición que está vigente". A renglón seguido el Director de Formación Profesional afirma que el acuerdo 12 incluye "las modalidades de formación en centros, formación en la empresa, promoción profesional popular y formación desescolarizada". La modalidad de divulgación tecnológica la convierte en servicio tecnológico, trayendo a colación la Ley 29 de 1990. Pero lo que sí es grave, es que el SENA con base en un plan indicativo que se sustenta en la Ley 508 del 29 de julio de 1999, la cual fue declarada inexecutable, sin ningún tipo de argumentación técnica adopta otras tres (3) nuevas modalidades de formación: Reglada, Continua y Ocupacional que nada tienen que ver con nuestras raíces, ni con los marcos de política técnico pedagógica de la institución<sup>xvi</sup>.

¿a que se debe el desconocimiento de los modos de formación y el surgimiento de nuevas modalidades?. ¿Por qué no se vuelve a las raíces?. ¿Por qué se desconoce el acervo institucional?. ¿Para qué formación Reglada si tenemos los modos de formación: Aprendizaje y Promoción?. ¿Para qué formación continua si tenemos: Complementación y Especialización. ¿Para qué formación ocupacional si tenemos el modo de formación Habilitación?. Porque a través de la Formación Reglada<sup>xvii</sup> se pretende FORMALIZAR la Formación Profesional y a través de la Formación Continua<sup>xviii</sup> y Ocupacional<sup>xix</sup> se entrega en concesión a terceros (empresarios, ONG's) la ejecución, PRIVATIZANDO LA GESTIÓN.

Por otra parte, se contribuye al MARCHITAMIENTO DE LA INSTITUCIÓN en tanto que no hay coherencia en el manejo de la política pedagógica, la unidad técnica se desvanece y la ejecución de la Formación Profesional se desarticula<sup>xx</sup> como bien lo ratifica el Director de Planeación doctor Orbidio Velandia. No es prioritaria una redefinición y reconceptualización de modos, modalidades y niveles de formación, como lo sugiere el Director de Planeación en su "Evaluación del Plan Indicativo 1999-2002" porque desde nuestras raíces están claramente conceptualizados y definidos, lo que sí es prioritario, es tener la voluntad política de aplicar los conceptos por encima de los intereses cuatrienales, establecidos en las políticas de gobierno.

De hecho, en la práctica sin sustento teórico, conceptual o de experiencia se imponen políticas pedagógicas definidas desde entes externos y no por expertos educativos sino por agentes de la privatización por la vía del marchitamiento.

### LA FORMALIZACIÓN DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL ES SENCILLAMENTE ANTITÉCNICA

Para iniciar la discusión sobre la formalización de la Formación Profesional es importante tomar por un parte. Las definiciones que se establecen en la Ley y por otra las propuestas pautas y políticas que para el SENA establece el gobierno de turno.

FORMAL <sup>xxi</sup>	NO FORMAL <sup>xxii</sup>
Estructurada en secuencia regular de ciclos progresivos <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se organiza en tres niveles: pre-escolar, básica (9 grados), media (2 grados), para poder acceder a la educación superior que según la Ley 30 puede ser Técnica Profesional, Tecnológica, Universitaria</li> <li>• Conduce al grados o títulos</li> </ul>	Forma, complementa, actualiza y suple conocimientos para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico <ul style="list-style-type: none"> <li>• Expide certificados</li> <li>• No está sujeta a ciclos como requisitos</li> </ul>

Para Héctor Hugo Barbajelata, en el documento "Formación y legislación para el trabajo", la Formación Profesional hace referencia a modalidades de formación que se imparte principalmente fuera del sistema formal de educación, ya sea en una empresa o en un Centro de Formación para trabajadores (...)( dirigidas a capacitar para el desempeño de una ocupación laboral y proveer de una cualificación profesional, exceptuadas las de nivel superior<sup>xxiii</sup> .

Gabriel Misas, en el documento La Modernización del SENA, Mimeo 26 de abril de 1994 precisa: "La gran diferencia entre las escuelas de artes y oficios y las instituciones de formación profesional –como lo ha señalado la OIT en múltiples ocasiones- es que las primeras está desligadas de los procesos reales productivos, el ambiente en el cual se desarrolla el proceso de

aprendizaje es el de la educación formal y no el mundo del trabajo, sus docentes son profesores, que por lo regular no han tenido previamente una carrera laboral en las tareas en las que se desempeñan. Por el contrario, en las instituciones de formación profesional, se trata de recrear el mundo laboral, de ahí las relaciones permanentes con los sectores productivos, la formación dual, los stages en plantas productivas, etc. Y sus instructores son obreros calificados, técnicos y tecnólogos y no hacen parte del mundo profesional”.

Los trabajadores y los empresarios en acuerdo de la subcomisión de capacitación y formación profesional en el año 2000 definieron la Formación Profesional Integral como: “Proceso educativo teórico-práctico, mediante el cual los trabajadores actuales y potenciales, apropian conocimientos técnicos y tecnológicos, actitudes, valores, experiencias y destrezas para atender las necesidades referidas a las ocupaciones y oficios, con el fin de contribuir al desarrollo económico y social del país, a la inclusión de las personas al mundo del trabajo, a incrementar su empleabilidad y sus posibilidades de realización como seres humanos. La Formación Profesional hace parte de la educación no formal”.

Sin embargo, Pérez de Guzmán Asociados, consultores españoles contratados por el SENA para realizar el estudio “El SENA como eje vertebral de un nuevo modelo de formación profesional – Claves estratégicas de la Reforma” propone, una reconceptualización de Formación Profesional así: “se entiende por Formación Profesional, la enseñanza de habilidades directamente relacionadas con la preparación para el ejercicio de una profesión o actividad laboral concreta, que incorpora en el proceso educativo aspectos teóricos y prácticos”. Esto, según él mismo para alejarnos de la acepción más vulgar que vincula a la cualificación profesional a la mano de obra”<sup>xxiv</sup>

En esta redefinición de la formación profesional converge una política de asignarle al SENA actividades propias de la educación superior (la formación de técnicos profesional y tecnólogos) como una actividad disfrazada de la formación profesional, la formación de la media técnica y el liderazgo del Sistema de Formación para el trabajo en el que quedaría toda la información técnica y tecnológica formal y no formal.

La formalización del SENA no deviene de un propósito de calidad como equivocadamente creen muchos en el SENA, quienes defiende la tesis de que a mayor nivel académico mejor calidad. La calidad es una característica que debe estar incorporada en todas los modos y niveles de formación y modalidades de atención. Lo que se pretende es la utilización de los recursos parafiscales en al financiación del sistema educativo formal lo que conduciría a peligros legales resultado de la duplicidad de funciones y desvió de los parafiscales.

En el desarrollo de los capítulos iniciales evidenciamos que a pesar de que existe abundante normatividad, de facto se modifica la misión y la naturaleza del SENA con base en presupuestos conceptuales que atentan contra el conocimiento y experiencia desarrollado durante tantos años. Ignorando la forma y el Estado de Derecho, se ha impuesto de hecho la voluntad de un reducido grupo que hacen "pasantía" gubernamental en el SENA máximo durante cuatro años del gobierno de turno.

De otra parte , a pesar que en a videoconferencia emitida el 24 de octubre el Director General señalo de una manera taxativa que en esta administración la formalización de la formación profesional no sería una línea de acción; sin embargo en las orientaciones para la elaboración del plan operativo 2003 se plantea que los centros deben programar actividades y metas relacionadas con la articulación con la media técnica y que se registrarán en al aplicación de gestión académica de centros. Esto es un reflejo de llevar a la práctica políticas que se encuentr<n en una fase de discusión y concertación, lo que deteriora la confianza requerida en cualquier proceso que se pone en marcha en una organización democrática y más aún en una institución que pretende construir conocimiento.

Las definiciones técnicas y pedagógicas sobre el modo de formación denominado APRENDIZAJE y sobre la Formación Profesional en general, los sitúan en un ámbito especial, distinto de la educación formal, tema que aparece ignorar el gobierno al destinar el contrato de aprendizaje a ésta y no a aquel modo de formación. Sobre tales definiciones coinciden numerosos estudios y tratados de diversa procedencia. Para el caso de las legislaciones de distintos países, recomendamos el estudio comparado de Héctor Hugo Barbagelata.

Simplificando la discusión, convendría distinguir entre las disciplinas y profesiones objeto de la educación superior, y las ocupaciones y oficios objeto de la Formación Profesional (p.ej: torno, secretariado, auxiliares de enfermería, reparadores de maquinaria agrícola, etc.), sus diversos y especiales vínculos con el aparato productivo, su intención de “recrear el mundo laboral” (ver entre otros a Gabriel Misas, mimeo, abril de 1996), la presencia de empresarios y trabajadores en sus órganos directivos, su adscripción a los ministerios de trabajo, la condición de sus instructores (que no pertenecen al mundo profesoral) y de sus aprendices-trabajadores, el carácter laboral del contrato de aprendizaje. Esta, definitivamente, no es una discusión semántica, sino que alude a conceptos y categorías económicas, técnicas y pedagógicas.

#### CURSOS CORTOS Y CURSOS LARGOS

Las “modalidades” de formación continua y ocupacional son parte de los sustentos de una política de cursos cortos promovida para aumentar cobertura y favorecer su ejecución por entes privados (centros asociados). La proliferación de los cursos cortos ignora un análisis en el que parece haber consenso en relación con su menor tasa social de retorno y empleabilidad<sup>xxv</sup>, desfavorable relación costo-beneficio y menores posibilidades de desarrollo de las habilidades metacognitivas. La pretensión de mantener a toda costa cursos cortos para exhibir una amplia cobertura, es una típica tendencia “gerencial” y economista en la que sólo parece interesar una formación más “barata” aunque de menor calidad e impacto técnico, económico y social. Esa tendencia fue reconocida y criticada explícitamente por el CONPES (1993), Ricardo Lucio (1995), en la Comisión Asesora de la Reestructuración (1996), entre otros.

#### VIRTUALIZACIÓN

Para darle contexto a una política de virtualización, que tiene como meta, según el Director General, doctor Darío Montoya, un (1) millón de usuarios para el año 2003, vamos a presentar una serie de indicadores y de afirmaciones que le permitirá a cada uno valorar la viabilidad de la propuesta.

Participación de la Regional Valle en la formación de alumnos en cursos largos Tabla 3<sup>xxvi</sup>

1996	14.14%
1997	11.62%
1998	10.87%
1999	12.26%
2000	10.85%
2001	10.54%
Promedio	11.71%

- De los 42.3 millones de Colombianos, 16.4 millones son provenientes de hogares que están bajo la línea de pobreza e indigencia y de esta población 8.46 millones son indigentes.

ALUMNOS SENA REGIONAL VALLE DEL CAUCA		
CENTRO	Acceso a Comutador fuera del SENA	Acceso a Internet fuera del SENA
Latinoamericano de Especies Menores CLEM	4%	4%
Naútico Pesquero	0%	0%
Agropecuario de Buga	7%	2%
Multisectorial Palmira	11%	2%
Electricidad y Automatización Industrial	14%	14%
Industrial	24%	13%
Comercio	7%	5%

PROMEDIO	9%	6%
<p>Según datos del año 2001 (y de acuerdo con la presente tabla) el POTENCIAL de alumnos del SENA Regional Valle que podrían participar de un programa de educación virtual por año, es de 605 alumnos, es decir, 10.090 alumnos formados en un año considerando que el 6% de alumnos tienen acceso a internet o 908 considerando los alumnos que tienen acceso a computador .</p> <p>Tabla 2<sup>xxvii</sup></p>		

Teniendo en cuenta la meta del Director General<sup>xxviii</sup> de formar un (1) millón de colombianos virtualmente y considerando que el 11.71% es el porcentaje de participación del Valle, nuestra contribución a la mencionada meta sería de 117.100 alumnos, considerando los porcentajes que muestra la tabla 2, se podrían formar 605 alumnos lo que representaría el 0.52% de la meta que correspondería al Valle.

Al margen de esta inviabilidad técnica para una población específica, hay que considerar la infraestructura social existente en Colombia ya que solamente el 4.21% (1.783.791) de los colombianos tiene computador, 933.454 computadores están ubicados en los hogares de las trece áreas metropolitanas, concentrados principalmente en Bogotá (57.3%). El 2.7% tiene acceso a internet, lo que significa que solo 1.142.100 colombianos utilizan este servicio que además se concentra en el rango de edad de 12 a 17 años<sup>xxix</sup>.

Como si lo anterior fuera poco, los instructores del SENA en la Regional Valle del Cauca no tiene asignados computadores como instrumento para el desempeño de sus funciones menos para realizar funciones de tutor.

Considerando las experiencias de universidades americanas y los datos de departamento de educación de los Estados Unidos, los costos son significativos más altos y "provee" una instrucción que es por lo menos ligeramente inferior en calidad respecto de la educación convencional<sup>xxx</sup>.

Con base en lo anterior, se denota improvisación y falta de sustento técnico para una propuesta que parece más el resultado de un acto emocional que la

estructuración de una respuesta a una necesidad o a una prospectiva de la entidad.

LAS COMPETENCIAS FUNCIONALES A LA  
DESINSTITUCIONALIZACIÓN DE LA FORMACIÓN Y NO A LA  
ELEVACIÓN DE LA CALIDAD

¿Las unidades de competencias están asociadas a las nuevas modalidades de formación reglada, ocupacional y continua?.

¿Diseño de estructuras curriculares relacionado con la “modalidad ocupacional” y continua?

¿Diseño de módulos de formación para la “modalidad ocupacional” y continua?

La formación en las áreas de café, palma de aceite, azúcar, flores de corte no propone un trabajador polifuncional ni integral, propone un trabajador en un contexto mínimo que es precisamente lo que se decía querer superar. La certificación de la Competencia sólo es viable en un contexto específico, por ejemplo la función de evaluación del aprendizaje que cumplen los maestros no puede ser valorada en abstracto debe enmarcarse de acuerdo a la población: se evalúan aprendizaje de niños de preescolar, aprendizaje de estudiantes universitarios. Aprendizaje de formación profesional. La competencia de evaluador de aprendizajes en niños no deviene en competencia de evaluador de aprendizaje de estudiantes universitarios.

Hemos afirmado que la adopción de este enfoque es funcional a la creación de un sistema nacional que suplante y fracture las funciones rectora y ejecutora que hoy realiza el SENA, que desinstitucionaliza la Formación Profesional en Colombia y que deteriora la calidad de las mismas.

Más que para la formación el propósito es facilitar la certificación ocupacional, por ello el SENA, será el único ente normalizador más no el único formador y certificador. La modernización de la oferta educativa deviene del análisis del sector productivo, más no necesariamente de la elaboración de la competencia laboral.

Por eso se convierte la Normalización y Certificación del desempeño laboral en un nuevo eje del quehacer institucional que le compete a la Formación Profesional.

Corpoeducación al definir Formación basada en competencias, dice que es “lo que hace posible la formación continua”.

Si la Certificación se convierte en el eje, la responsabilidad del desarrollo de la competencia se centra en el trabajador y deja de ser un deber del Estado y de los empleadores.

La Formación basada en competencias se inscribe en la necesidad “de regulación del trabajo en los nuevos ámbitos de la globalización que exigen a lo laboral, al igual que a la producción, estándares identificables y calificables, que superen las fronteras nacionales... deben interpretarse como una forma de regular y administrar la inserción del trabajador en los sistemas productivos”<sup>xxxii</sup>. Por lo tanto, es esta lógica se hace necesario que el SENA en su nivel estratégico, establezca el área de Certificación y Normalización que se materializa en el nivel operativo o en los centros, con nuevas funciones y por lo tanto nuevos cargos: laboratorista, evaluadores, auditores, tutores, entre otros. “el enfoque competencia laboral atraviesa tres (3) subsistemas: Normalización del trabajo, Formación de individuo para el Trabajo y Certificación Laboral”.

El Proceso Curricular de la Formación Profesional basado en Competencias Laborales desconoce su acervo metodológico y experiencia acumulada, su tradición y métodos de aprendizaje y en decisiones efectistas ignoran la complejidad y naturaleza de los procesos pedagógicos y los violentan con metas cortoplacistas y de manera irresponsable se decide que deben entregar productos sacrificando la calidad, considerando la discusión pedagógica como un problema de filosofía barata. Es así como el doctor Jair Ospina, funcionario de la Dirección General nforma en reunión realizada en la regional Valle el día 6 de noviembre de 2002, que del 1 de noviembre de 2002 al 20 de diciembre de 2002 existirán 62 diseños curriculares, del 1 de noviembre del 2002 al 30 de abril de 2003, 124 diseños adicionales para un total de 186. Del 1 de noviembre de 2002 a junio 30 de 2003 los centros generarán lasitamiento que tiene que ver con los desarrollos curriculares, medios capacitación de instructores, dotación, todo bajo la responsabilidad de

Subdirección de Formación. Se establece que el 1 de julio de 2003, 858 normas TIENEN que tener instrumentos de evaluación.

En aras de la "eficiencia" se da una instrucción en la que con miras a hacer efectiva la imposición de la política de desatiende la responsabilidad social de ejecutar formación profesional, aduciendo procesos de alistamiento cuando de fondo a los que se quiere dar salida es a un problema presupuestal.

## OPERACIÓN DE LA POLÍTICA PEDAGÓGICA

En el plan estratégico, visión del SENA al 2006, el área de Formación Profesional desaparece frente al Empresarismo, Innovación y Desarrollo Tecnológico, Normalización y Certificación de Competencias. Etéreamente se la define como el "área que opera todos los programas y que garantiza la ejecución de la formación". Se dice que "formación profesional se orientará hacia las funciones básicas de los programas de formación y modelos metodológicos y pedagógicos". Sin precisar el alcance de la idea de las funciones básicas y sin mostrar la articulación con las otras áreas.

Desde una concepción de formación en proceos y por procesos y desde un enfoque sistémico, se deben articular los tresn grandes procesos de formación profesional, como son: La Formación, la Planeación y la Administración. En el SENA de nuestras raíces esto se revertía en una organización en la que se articulaba la operación, las tres (3) grandes tecnologías correspondientes. En este contexto la política técnico pedagógica tiene que ver con la definición de criterios y procedimientos relativos a: Los fundamentos, marco conceptual y procedimientos de la Formación Profesional Integral.

## UNIDADES REGIONALES

Con el Plan Estratégico visión del SENAal 2006, expresa como política la descentralización y desconcentración de funciones, la regionalización y los Centros de Froamción como unidades de negocios. Esta vission atomiza las áreas especializadas, no garantiza la redistribución dek ingreso, no favorecen las economías de escala y aglomeración y se disgrega la experiencia acumulada.

Aunque de una manera expresa el Director General, afirmó en la videoconferencia emitida el 24 de octubre su intención de modificar el planteamiento respecto de la propuesta de regionalización y fusión de regionales, en la práctica la política se convierte en orden y las Unidades regionales solo cumplen el papel de coordinación, control y monitoreo de las ideas que van del tanque de pensamiento, centralizado en novel estético, hacia los centros de formación o unidades de negocio. El centro como una unidad de negocio le otorga un carácter gerencial a los jefes de centros y no el de administradores educativos. Bajo el concepto eficientista no se considera de manera alguna el conocimiento acumulado, la calidad y la experiencia de los talentos del nivel táctico y operativo.

Mientras el SENA inicia un proceso de atomización de sus funciones, "organizaciones exitosas" como Carvajal están de regreso de las unidades de negocio hacia concentración de estructuras con unidades estratégicas especializadas.

Las unidades regionales se convierten en integradoras de la política, la experiencia, el acumulado, los recursos y los talentos y sobre todo de redistribución del ingreso hacia las zonas más desfavorecidas. Adicionalmente dichas unidades propician la construcción de una visión de conjunto en función de las necesidades específicas de la región y propician unidades de escala y de aglomeración.

#### EL CENTRO DE FORMACIÓN, DE UNA UNIDAD DE NEGOCIO A UNA ORGANIZACIÓN EDUCATIVA

La situación del país: extinción del sector agropecuario y quiebra del sector industrial conducen a la tercerización de la economía, situación similar se ve reflejada en los centros del SENA en el Valle que paulatinamente se han desdibujado en multisectoriales. Históricamente los centros especializados han promovido procesos técnicos y pedagógicos garantizando la unidad conceptual, facilitando la relación con el medio externo.

La especialización de los centros le da sentido al trabajo sectorial, permitiendo respetar sus particulares.

La asignación de funciones diferentes de la ejecución de la formación profesional distraen y contribuyen a la dispersión de la función de las áreas especializadas.

En la nueva concepción de organización de las instituciones, a partir de a definición clara de la misión, se valoran los procesos para diferenciar los esenciales, de los de apoyo. Los Centros de formación tienen como misión la Formación Profesional Integral y es ésta a la que deben aplicarse, pero para alcanzar los objetivos de formación se requieren procesos operativos de apoyo, altamente especializados como son la producción de medios didácticos, la selección de alumnos, la promoción y contratación de aprendices, la formación de los docentes, el registro y la certificación que de ser diseminadas en cada centro desplazarían administrativa, presupuestal y operativamente el proceso esencial.

La planeación base fundamental de la estructuración de cualquier respuesta, que permite el análisis del medio externo e interno generando los procesos para prever, programar, controlar y evaluar con visión global y estratégica las acciones de formación profesional en el plan estratégico visión del SENA al 2006, se diluye entre las mesas sectoriales (ente no formal) y los centros de formación, lo que significará la ausencia de la planeación global y un enfoque local y particular de la acción planificadora.

Igualmente el diseño curricular, de naturaleza pedagógica se entrega a una dependencia cuyo eje central es la normalización y certificación de competencias, sin darle el valor que tiene el diseño, que contiene las intenciones formativas manifiestas en una secuencia de elementos convenientemente organizados y relacionados en interdependencia unos con otros.

Se puede deducir que se propone una atomización de las áreas especializadas que de hecho favorecen sistematización, acopio de experiencias, mantenimiento metodológico, que dan unidad a los objetivos y a los procesos y propician economías de escala.

¿Cómo se relacionan los Jefes de Centro, los Coordinadores Académicos y los Asesores Pedagógicos?

Con el ánimo de disfrazar la relación entre los grupos administrativos y operativos, en 1996 se comete el error que dejó unas funciones esenciales sin cargo, tal es el caso de la coordinación académica. El impacto negativo que ha ocasionado la mala decisión de suprimir el cargo, denominado antes supervisor, no se resuelve con otra decisión que tampoco consulta las necesidades de los procesos ni las implicaciones de ésta en la operación de la formación. Es necesario que la entidad resuelva definitivamente el problema en lugar de implementar soluciones transitorias.

Si el jefe de Centro administra y gestiona el Centro de Formación así mismo, el coordinador lo hace con el proceso de formación, y esta distribución de funciones se constituye en elemento esencial garante de la calidad de los procesos. Los coordinadores académicos son responsables de dinamizar los procesos pedagógicos, piezas fundamentales en la ejecución de la formación profesional.

Los asesores pedagógicos que no son instructores de instructores, tienen la función estratégica de investigación y desarrollo técnico pedagógica. La realización de investigación pedagógica, el monitoreo de nuevos modelos y metodologías, la asesoría a los Centros de Formación son articuladores de la política técnico pedagógica en la entidad y ello debe quedar manifiesto en las orientaciones del plan operativo que expresan la voluntad política de construcción y de apropiación de conocimientos.

---

<sup>i</sup> La tecnología medular del SENA es la Formación Profesional Integral que le permite atender necesidades y requerimientos relacionados con la formación de la nueva mano de obra, mano de obra vinculada desde niveles semicalificados hasta altamente calificados, personal de mandos medios y gerencia. De acuerdo con lo anterior, las acciones de gestión y de desarrollo empresarial y de desarrollo tecnológico están incluidas como parte del proceso de Formación Profesional.

<sup>ii</sup> Formación y Legislación para el trabajo, página CINTERFOR-OIT, Montevideo 1996.

<sup>iii</sup> En sentido contrario, para evitar que personas no expertas lo trastocaran con otros subsistemas, algunos países han dispuesto que la legislación de formación profesional "no se aplicará a los programas regulares de educación técnica autorizados a cargo del Ministerio de Educación, ni a las instituciones de enseñanza universitaria, militares, de rehabilitación física, artes y deportes" (Ley del INSAFORP) o que "queda entendido que el instituto (INTECAP) no asume ninguna función en el campo de la enseñanza superior, ni de la educación profesional universitaria".

<sup>iv</sup> “Se entiende como sujeto de la formación profesional metódica y completa al trabajador aprendiz matriculado en los cursos...”(Decreto 2838/60, artículo quinto).

<sup>v</sup> El Contrato de Aprendizaje “...es un contrato especial. Solemne, reglado y limitado en el tiempo, que se ha incorporado en la legislación nacional para encausar de modo regular y efectivo la especial obligación de enseñar impuesta por la Ley a los patronos para promover de una parte el acceso al empleo y al conocimiento técnico y profesional de los trabajadores, y de otra la creación de fuentes de trabajo, y para proteger al individuo que aspira a ingresar la conjuunto de la fuerza laboral frente a los patronos y a la empresa, que es la parte más fuerte de ese vínculo” (Sentencia 254 de 1995, Ponente Fabio Morón Díaz).

### <sup>vi</sup> MODO DE FORMACION APRENDIZAJE

Destinado a: Adolescentes de ambos sexos, de mínimo 14 años y máximo 21 al iniciar su formación.

Objetivos: Formar personal nuevo para ocupaciones de nivel CALIFICADO. Proveer el incremento de nueva mano de obra, cuota de reposición según las demandas de la expansión económica y

Reforzar la base técnica de los trabajadores: de ejecución y construir una reserva promocional hacia otros niveles.

Características: Formación para un máximo de tres años, en etapas alternadas como etapas lectivas en el SENA y etapas productivas en las empresas por períodos iguales.

Formación integral en dos aspectos definidos: el Técnico y el Humano.

Utilización de Centros de Formación del SENA o empresas para las etapas lectivas conforme a convenios en dichas empresas.

Ventajas: La instrucción es metódica y acorde a los requerimientos de la ocupación, previamente analizada en sus aspectos de calificación.

Fomenta en el adoslescente el hábito del estudio y disciplina mental, paralelo a una adaptación al medio laboral.

En razón a esta adaptación complementaria con las etapas productivas en las empresas, el aprendiz en formación recibe un salario.

Mobiliza los recursos humanos y materiales de las empresas en provecho de la formación profesional y contribuye de por sí a la capacitación de la juventud trabajadores del país.

Requisitos: El aprendizaje se rige por la Ley 188 de 1959 y el Decreto 2838 de 1960.

Los aspirantes deben acreditar un nivel educativo competible con las características de la ocupacion.

Los cursos requieren una organización y un desarrollo dentro de los métodos pedagógicos.

Los programas se adaptan a las situaciones del empleo, la complejidad de las operaciones y conocimientos dentro del concepto de la elasticidad para su aplicación.

Las instalaciones de los cursos se ambientan y adaptan en el máximo a la situación real del trabajo y las prácticas conllevan el realismo propio de las secciones productivas d ela empresa con la misma calidad.

El personal de instructores, se forma adecuadamente en cada una de las etapas de la formación y en las diferentes ocupaciones en la parte técnico y metodológica.

### <sup>vii</sup> MODO DE FORMACION HABILITACIÓN

Destino a: Personal adolescente o adulto de ambos sexos, empleado, desempleado o subempleado que precisa capacitarse en oficios y/o tareas semi-calificadas.

Objetivos: Formar nuevo personal para ocupaciones de nivel semicalificado.

Formar adolescentes para oficios que no son motivo de aprendizaje.

Formar adultos en plan de desempeñar una ocupación nueva para ellos, o relacionada con a que desempeñan, pero a nivel semicalificado.

Características: Formación de tiempo variable según los requisitos de la ocupación, en el nivel semicalificado.

Horario de tiempo completo p parcial según la formación conlleve carácter acelerado o de reconversión fradual a otra ocupación.

Utilización de Centros fijos y/o móviles dentro o fuera de los perímetros urbanos y locales de empresas.

Ventajas: provee mano de obra nueva o vinculada al empleado para puestos de ayudantes y/o auxiliares ya sea para tareas o puestos de ocupaciones que aexigen solo desteza y habilidad manual primordialmente a bajo costo.

Soluciona la capacitación de adolescentes que no pueden acogerse ala formación por aprendizaje.

Facilita a estos adolescentes y adultos su capacitación progresiva hasta el grado de eficiencia requerido en un oficio.

Favorece la movilidad ocupacional por la capacticaicón en puestos específicos de trabajo, lo que amplía la gama de oportunidades según la demanda de operarios.

Favorece igualmente la capacitación de núcleos de trabajadores marginados en las áreas urbana o rural, a efectos de impartirles las técnicas que les faciliten un empleo contractual o independiente.

Requisitos: La inscripción es voluntaria. Los cursos desarrollan destreza operativa para tareas o puestos de trabajo en razón de nivel semicalificado de los mismos.

Los programas a desarrollar atienden éste importante factor de desarrollo de la habilidad manual para el trabajo.

#### <sup>viii</sup> MODO DE FORMACIÓN COMPLEMENTACIÓN

Destino a: Personal vinculado al empleo en cualquier nivel ocupacional.

Objetivos: Subsanan las deficiencias profesionales, teóricas y prácticas, a todo nivel de una ocupación a fin de que quien las desempeña alcance el nivel de eficiencia propia de dicha ocupación.

Iniciar el proceso de promoción del personal vinculado al empleo mediante una capacitación progresiva.

Características: Formación de tiempo variable según el nivel de los participantes.

Horario de tiempo completo o parcial según la disponibilidad de tiempo de los participantes y las empresas.

Utilización de Centros del SENA, y otros locales.

Ventajas: Incremento de la eficiencia en el personal vinculado al empleo, dado que se corrigen deficiencias teórico-prácticas para un mejor desempeño del trabajo.

Aplica los programas sobre temas concretos con base en los requisitos de cada ocupación, a efectos de que el participante pueda determinar su ubicación respecto de sus deficiencias a corregir.

Es la iniciación de la capacitación gradual para personal calificado con miras a su promoción dentro de la estructura empresarial, hacia los niveles medios y superiores.

Actualiza operarios con la adquisición de técnicas nuevas para el trabajo y el conocimiento de nuevos equipos y herramientas en pro de un ritmo acorde sobre el avance tecnológico y la formación del personal de ejecución en cada renglón económico.

A cada participante al final de cada curso se le acreditan los conocimientos adquiridos en el área sobre la cual busca mejorar su técnica.

Requisitos: Vinculación del participante al empleo al iniciar el curso.

El contenido del curso y el desarrollo de los programas debe basarse en temas concretos y específicos tanto en lo práctico como en lo teórico.

Los grupos de participantes debe tratarse que sean homogéneos en cuanto al nivel de conocimientos factor que asegura un normal desarrollo del curso y concentra mayor interés de los integrantes.

Esta homogeneidad debe obedecer a una adecuada calificación de los participantes en razón de sus deficiencias a corregir.

El personal de instructores requiere especial énfasis en cuanto a su escogencia, dado el nivel y la experiencia de los participantes en cada oficio por su vinculación al mismo.

El material de instrucción debe prepararse adecuadamente en base a teoría y práctica según indique el grupo clasificado debidamente.

El tiempo para la formación, o bien lo aporta el trabajador de su tiempo, o bien lo cede a optar la empresa sea para sesiones en período completo o parcial.

El nivel de eficiencia de una ocupación, objetivo de estos programas, se acredita ya sea por toma total o parcial de los cursos y la validación correspondiente de los conocimientos teórico-prácticos inherentes a cada oficio por parte del participante.

#### <sup>ix</sup> MODO DE FORMACIÓN: ESPECIALIZACIÓN

Destino a: Personal vinculado al empleo. A partir del nivel calificado en toda ocupación.

Objetivos: Tecnificar en base a una capacitación específica al personal para su desempeño en determinados puestos de trabajo.

Proveer personal especializado y altamente calificado para fases muy particulares en los diferentes aspectos de las actividades económicas.

Características: Cursos de duración variable pero sustancialmente corta dado el objeto concreto que persiguen.

Horario de tiempo completo o parcial según el caso.

Utilización de Centros del SENA, de las empresas u otras, combinadamente, cuando se trata de procesos específicos, no generalizados.

Ventajas: Permite la tecnificación por especialización a partir de personal calificado en campos que precisan de un ritmo de conocimientos acorde con el avance tecnológico en los tres sectores económicos.

La formación se concentra en una fase o etapa muy concreta de un proceso y ocupación en razón de las innovaciones o técnicas que hayan de desarrollarse allí.

Requisito: Los participantes deben acreditar vinculación al empleo en el momento de su inscripción.

La clasificación de aspirantes debe hacerse adecuada y cuidadosamente con la participación de la empresa a fin de garantizar los beneficios de la formación en el empleo altamente calificado, en el cual se desempeñarán los participantes.

Los cursos y su programación atienden una necesidad concreta y específica en su contenido tanto teórico como práctico, con abstracción de todo concepto generalista o universal dado el nivel de los aspirantes.

Los instructores para este tipo de formación deben acreditar calidades especiales en cuanto a su nivel técnico, y acordes con su formación y experiencia en el campo que tratan con el grupo de participantes.

#### <sup>x</sup> MODO DE FORMACIÓN: PROMOCIÓN

Destino a: Personal vinculado al empleo en el nivel calificado, en el nivel de supervisión y control de la producción con o sin mando, personal de bachilleres (técnicos y/o clásicos) con o sin empleo.

Objetivos: Formar personal para el desempeño de niveles medios y superiores incluidos los de Dirección y Gerencia.

Proveer niveles de coordinación entre el personal de ejecución y personal de Dirección como auxiliares de planeamiento, desarrollo y control de la producción en base a Técnicos y Supervisores.

Facilitar a las empresas la promoción y movilidad ascensional de su personal, y el mejoramiento de su estructura, y a los trabajadores su promoción profesional, social y económica.

Características: Los cursos tienen duración variable según el nivel de partida de los aspirantes.

El horario es así mismo variable, de tiempo completo o de tiempo parcial según la disponibilidad de los grupos participantes.

Utilización de Centros del SENA, o instalaciones de empresas y otros locales.

Ventajas: Facilita a las empresas los recursos humanos para la PROMOCIÓN PROFESIONAL y movilidad ascensional en el empleo, dentro de los niveles medios y superiores con personal formado como Técnico Y Supervisores.

Provee una reserva de personal elegible a las empresas para su promoción a los niveles superiores y de Dirección.

Aprovecha: la cultural del personal con o sin relación con el empleo para su formación en niveles medios de supervisión desarrollo y control de la producción.

Requisitos: La clasificación de aspirantes vinculados al empleo, preferible debe obedecer a requerimientos de la empresa y a la necesidad de mejorar su estructura y su productividad.

<sup>xi</sup> Instrucción 0334 de 1986 por medio de la cual se reglamenta la Formación Profesional en los centros fijos del SENA.

<sup>xii</sup> Instrucción 0335 de 1986 por medio de la cual se reglamenta la modalidad de acción de Formación en la empresa y se proponen orientaciones para su aplicación.

<sup>xiii</sup> Instrucción 0336 de 1986 por medio de la cual se reglamenta la divulgación tecnológica como modalidad de respuesta del SENA.

- <sup>xiv</sup> Respuesta radicada con el número 31057 del 13 de septiembre de 2002 al derecho de petición suscrito por Directoras del Círculo de Estudios Pedagógicos y de la Formación Profesional del SENA Valle del Cauca.
- <sup>xv</sup> Respuesta radicada con el número 11446 del 18 de septiembre de 2002 al derecho de petición suscrito por el Presidente de SINDESENA Subdirectiva Valle.
- <sup>xvi</sup> La respuesta del doctor Gonzalo Vélez, radicada con el número 31057 del 13 de septiembre de 2002 al derecho de petición suscrito por las Directoras del Círculo de Estudios Pedagógicos y de la Formación Profesional del SENA Valle del Cauca, plantea: "Los lineamientos de política formulados en el plan indicativo 1999-2002 el cual se enmarca en los objetivos, estrategias y programas consignados en el Plan Nacional de Desarrollo, aprobado mediante la Ley 508 del 29 de julio de 1999, incluye...la adopción de tres modalidades de formación profesional: Reglada, Continua y Ocupacional".
- <sup>xvii</sup> Responde a la formación de nuevo recurso humano en los niveles de Trabajador Calificado, Técnico Calificado, Técnico Profesional y Tecnólogo, así como a las salidas parciales correspondientes.
- <sup>xviii</sup> Acción y programas de formación dirigidos a la actualización de trabajadores, en consonancia con los constantes cambios del sector productivo nacional. Esta formación se enmarca en la Ley 344 de 1996, artículo 16 el cual señala la destinación del 20% de los ingresos del SENA, para el "desarrollo de programas de competitividad y desarrollo Tecnológico Productivo".
- <sup>xix</sup> Cursos especiales que responden a necesidades puntuales con el fin de vincular al mercado laboral.
- <sup>xx</sup> La Dirección de Empleo asumió la formación ocupacional para Desempleados, la Dirección de Promoción y Cooperación el Programa de Formación Continua, mediante convenios con empleadores y la Dirección de Formación Profesional, la Formación en Centros del SENA en cursos largos y salidas parciales, formación que se asimila a la formación reglada.
- <sup>xxi</sup> Se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, conducentes a grados y títulos.
- <sup>xxii</sup> Se ofrece con el propósito de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos laborales o académicos sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos en la Ley 115 de 1994.
- <sup>xxiii</sup> Héctor Hugo Barbajelata. "Formación y Legislación para el trabajo", página 2.
- <sup>xxiv</sup> J. Pérez de Guzmán y asociados. Capítulo II, La Importancia Estratégica de la Formación Profesional.

---

<sup>xxv</sup> Se encontró evidencia que apoya definitivamente a los cursos de larga duración frente a los de corta duración, contra la idea generalizada de que los últimos son más efectivos en términos de costos que los primeros. Se descubrieron retornos significativamente más altos para los cursos de larga duración. Emmanuel Jiménez – Bernard Kugler – Robin Horn, Sistemas de Servicios Nacionales de Aprendizaje en América Latina: Una evaluación económica del SENA.

<sup>xxvi</sup> Informe Dirección Regional, SENA Valle - Tendencias y Logros. Agosto de 2002.

<sup>xxvii</sup> Encuesta aplicada por el Círculo de Estudios Pedagógicos y de la Formación Profesional del SENA Regional Valle del Cauca, en el mes de noviembre de 2002, a los estudiantes de cursos largos del SENA en los diferentes Centros de formación.

<sup>xxviii</sup> Periódico El Tiempo, 27 de septiembre de 2002 – Artículo Rebelión de los Recortes.

<sup>xxix</sup> DANE, medición de las tecnologías de la información y las comunicaciones, julio de 2002.

<sup>xxx</sup> La Educación Virtual: ¿Una alternativa de la Educación Tradicional?.

<sup>xxxi</sup> SENA- Corpoeducación. Estado del Arte de las Competencias Básicas. Bogota julio de 2001.

Santiago de Cali, noviembre 2002