
IX

ESCENARIOS DEL SENA PARA EL DIÁLOGO SOCIAL SOBRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Este capítulo está dividido en dos partes. En la primera describimos los elementos del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y tres de sus componentes, como son las Mesas Sectoriales, las Redes de Entidades de Formación para el Trabajo y el Programa de Formación Continua. En la segunda describimos los organismos tripartitos de dirección y/o orientación del SENA, que son el Consejo Directivo Nacional, los Consejos Regionales, los Comités Técnicos de los Centros y la Comisión Nacional de Proyectos de Competitividad y Desarrollo Tecnológico, así como el Comité Nacional de Formación Profesional.

1. El Sistema y algunos de sus instrumentos (Mesas, Redes y Formación Continua)

1.1 El Sistema Nacional de Formación para el Trabajo (SNFT)

Desde mediados de la década pasada, el SENA propuso la creación del SNFT y ha avanzado en el desarrollo de algunos de sus principales componentes. La necesidad del Sistema se ha fundamentado en el análisis del nuevo entorno internacional del trabajo y en el diagnóstico de las falencias de la oferta de educación técnica y de formación profesional (FP) en Colombia. Aquí resumiremos algunos elementos de ese diagnóstico.

Los cambios que han transformado el mercado laboral, especialmente en relación con la organización, naturaleza y forma del trabajo, las estructuras y contenido de las ocupaciones y, por lo tanto, de los perfiles de los trabajadores, han generado nuevas exigencias para el sector productivo y simultáneamente nuevas y mayores demandas a la educación y la FP. Las empresas exigen ahora un talento humano con nuevas competencias, más centrado en el conocimiento de los procesos que en las destrezas físicas, con cualidades sociales, éticas y tec-

nológicas de adaptación a funciones variadas y diferenciadas en la actividad productiva, con aptitud para el aprendizaje permanente, el trabajo en equipo y capacidad para adoptar decisiones, todo ello en función de un mejoramiento continuo.

Frente a estas demandas, la oferta presenta graves falencias. Desde una perspectiva cualitativa, y siguiendo las conclusiones de un estudio realizado por la OIT entre 1997 y 1998,⁶⁰ la oferta de formación profesional para el trabajo en Colombia “*presenta grandes dificultades para responder a la dinámica de un mercado de trabajo que se ve crecientemente tensionado por las exigencias derivadas de la modernización tecnológica, la apertura económica y la reestructuración productiva*”.

Sus problemas, observados en la dirección de la oferta, tienen que ver principalmente con los siguientes aspectos:

- Desarticulación, tanto en lo que se refiere a la normatividad y la organización, como en cuanto a la calidad de las diferentes ofertas formativas.
- Desigualdad en las oportunidades de acceso a la formación de buena calidad, que afecta principalmente a las personas con baja escolaridad formal y menores recursos económicos.
- Anarquía en los sistemas de certificación de competencias (o inexistencia de una oferta de formación profesional para los jóvenes, claramente acordada alrededor de catálogos de títulos y certificaciones aceptados nacionalmente).
- Baja pertinencia de los programas ofrecidos, expresada por muchas empresas como dificultad “*para encontrar programas de capacitación laboral ajustados a las nuevas y variadas necesidades de calificación que están surgiendo de la reestructuración productiva y la modernización tecnológica*” (OIT, op. cit).

Pero también si miramos hacia la demanda de los servicios formativos encontraremos problemas, como los siguientes:

- Los usuarios poseen escasa información sobre la oferta y su calidad.
- Muchos empresarios y trabajadores muestran un relativo desinterés en invertir en capacitación.
- Falta de sentido de compromiso de algunos sectores empresariales con la labor del SENA, “*quienes ven su contribución a esta institución como un simple impuesto para fines sociales y no como un mecanismo de inversión colectiva en capital humano*” (OIT, op. cit.).
- Situaciones de pobreza y baja escolaridad de una parte importante de la población.

⁶⁰ OIT, Oficina de Área para América Latina y el Caribe: *Empleo, un desafío para Colombia*. Bogotá, 1998.

Entre 1998 y 2004 se afina el diagnóstico, se hace balance de la experiencia acumulada y se avanza en la formalización y conformación del Sistema. En uno de los más recientes documentos del SENA sobre el tema se afirma lo siguiente: Existe una “*deficiente relación y articulación entre la educación y el trabajo, que se ha venido reflejando en:*

- *Respuestas poco pertinentes del sistema educativo formal y de formación profesional a las demandas de los sistemas productivo, económico y social.*
- *No equivalencia y reconocimiento entre los planes de formación técnica y del sistema educativo formal, que faciliten la transferencia y movilidad entre los dos sistemas.*
- *Baja pertinencia de la oferta educativa que si bien en muchos casos ha sido adecuada a las necesidades del momento de su formulación, no se moderniza y pierde vigencia.*
- *Cambios radicales en las formas de producción y gestión, como resultado del desarrollo de nuevos medios de comunicación, especialmente los relacionados con la telemática y las telecomunicaciones, [que] no impactaron en la misma proporción el campo educativo y de formación profesional, en especial en sus estrategias pedagógicas y didácticas, lo que agudizó la brecha entre educación, formación, trabajo y sociedad”.*⁶¹

En 1996, en desarrollo de la Ley 119 de 1994 “De reestructuración del SENA”, el Gobierno expidió el Decreto 1120 de 1996, en el cual se determinan la estructura y funciones de la entidad. Allí se crea, en el segundo nivel jerárquico de la organización (el primero es el despacho del Director General) la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y se le asigna la tarea de liderar la conformación y desarrollo de tal Sistema.

En 1997 el Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES), órgano decisorio del Gobierno Central (cuya Secretaría Técnica es ejercida por el Departamento Nacional de Planeación (DNP)) expide el Documento CONPES 2945/97 en el cual se precisan las responsabilidades del SENA en la constitución del Sistema “*que articule toda la oferta del país, pública y privada, de los niveles técnico, tecnológico y de formación profesional, para coordinarla, regularla y potenciarla y contribuir al mejoramiento del nivel de cualificación del talento humano*”.

En 2003, en el Decreto 933 del 11 de abril de 2003 “*Por medio del cual se reglamenta el Contrato de Aprendizaje y se dictan otras disposiciones*”, en el artículo 19 se establece que el SENA regulará, diseñará, normalizará y certificará las competencias laborales.

⁶¹ SENA, Dirección General: *Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, enfoque colombiano*. Bogotá, D.C., Colombia, noviembre de 2003.

En 2004, en el Decreto 249 de enero de este año, “*por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA*”,⁶² se asignan funciones relacionadas con el Sistema al Consejo Directivo Nacional de la entidad, al Director General de la misma y a la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo. A título ilustrativo, cabe mencionar aquí algunas de ellas:

Artículo 3º. Funciones del Consejo Directivo Nacional:

- “14. *Aprobar las Normas de Competencia Laboral Colombianas y las Titulaciones de Competencia Laboral Colombiana (...).*
- 17. *Reglamentar el reconocimiento de programas de Formación Profesional integral metódica y completa a establecimientos especializados e instituciones educativas, así como la autorización de estos programas a las empresas que los imparten directamente.*
- 18. *Reglamentar la organización y operación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, así como los Subsistemas de Acreditación y Pertinencia (...).*
- 19. *Reglamentar la conformación, el proceso de selección y el funcionamiento de las Mesas Sectoriales.*
- 20. *Reglamentar el proceso de normalización, de evaluación y certificación de competencias laborales o certificación del desempeño de los trabajadores colombianos”.*

Artículo 4º. Funciones del Director General:

- “15. *Adelantar procesos de concertación con los empleadores, con el fin de establecer programas de formación que permitan implementar nuevas especialidades de aprendices requeridas por éstos.*
- 18. *Reconocer y autorizar programas de Formación Profesional Integral metódica y completa a establecimientos especializados, entidades educativas y empresas que cumplan con los requisitos previstos para tal fin.*
- 24. *Promover las alianzas y convenios con el sector público y privado que permitan el incremento de la cobertura, la calidad y la pertinencia de la formación profesional, en el marco definido por la priorización de la demanda, por el Subsistema de Acreditación y por el Subsistema de Pertinencia del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo”.*

Artículo 12. Funciones de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo. Este artículo contiene 21 numerales que expresan de manera muy detallada las funciones de esta Dirección, todas ellas relacionadas de manera directa con el desarrollo del Sistema (ver recuadro). Aquí resumiremos sólo algunas de ellas:

- “1. *Dirigir la implementación en el país del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y proponer las políticas para la ejecución de [sus] procesos (...).*

⁶² Diario Oficial de Colombia N°. 45.445: Decreto 249 del 28/01/2004, “Por el cual se modifica la estructura del Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA”. Bogotá, 2004.

-
4. *Dirigir, controlar y evaluar la ejecución de los planes que presentan las Mesas Sectoriales (...).*
 5. *Gestionar la aprobación de Normas de Competencia Laboral y orientar o evaluar las normas propuestas (...) para ser aprobadas por el Consejo Directivo Nacional como Normas de Competencia Laboral Colombianas.*
(...)
 7. *Reconocer los Centros de Formación Profesional Integral que actuarán como evaluadores-certificadores y las personas naturales o jurídicas que realizarán la evaluación de competencias de los trabajadores colombianos.*
 8. *Proponer la reglamentación de Mesas Sectoriales y otras estrategias de concertación, velando por su integración tripartita (...).*
(...)
 13. *Crear y mantener actualizado el Registro Nacional de Programas de Formación para el Trabajo reconocidos por el SENA (...).*
(...)
 15. *Formular políticas y directrices para la creación y funcionamiento de la redes departamentales y del distrito capital de entidades de formación para el trabajo (...).*

Artículo 12 del Decreto 249 de 2004, por el cual se modifica la estructura del SENA

Funciones de la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo

Este artículo contiene 21 numerales que expresan de manera muy detallada las funciones de esta Dirección, todas ellas relacionadas de manera directa con el desarrollo del Sistema. Aquí destacaremos sólo algunas de ellas:

1. Dirigir la implementación en el país del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y proponer las políticas para la ejecución de los procesos de normalización, evaluación y certificación, reconocimiento y articulación de programas de formación que de él se derivan para el desarrollo del talento humano, su empleabilidad y el aprendizaje permanente.
4. Dirigir, controlar y evaluar la ejecución de los planes que presentan las Mesas Sectoriales a través de los Centros de Formación Profesional Integral en materia de normalización, evaluación y certificación de competencias laborales, reconocimiento y articulación de programas.
5. Gestionar la aprobación de Normas de Competencia Laboral y orientar o evaluar las normas propuestas por gremios, asociaciones, sectores o

cadenas productivas u otras entidades, para ser aprobadas por el Consejo Directivo Nacional como Normas de Competencia Laboral Colombianas.

7. Reconocer los Centros de Formación Profesional Integral que actuarán como evaluadores-certificadores y las personas naturales o jurídicas que realizarán la evaluación de competencias de los trabajadores colombianos.
8. Proponer la reglamentación de Mesas Sectoriales y otras estrategias de concertación, velando por su integración tripartita, para atender necesidades reales de normalización, formación, evaluación y certificación de las competencias laborales requeridas por el país.
9. Establecer el sistema de codificación de las normas de competencia y titulaciones laborales colombianas.
13. Crear y mantener actualizado el Registro Nacional de Programas de Formación para el Trabajo reconocidos por el SENA, que incluya el Registro de Entidades Capacitadoras, para integrarlos al Sistema Nacional de Formación para el Trabajo como red de oferentes de capacitación a nivel nacional e internacional.
14. Coordinar relaciones con las entidades educativas que forman para el trabajo, con las respectivas entidades estatales y con el sector productivo, para efectos del reconocimiento de programas y la articulación con la formación profesional integral en el marco de la cadena de formación, la movilidad educativa y el aprendizaje permanente.
15. Formular políticas y directrices para la creación y funcionamiento de las redes departamentales y del distrito capital de entidades de formación para el trabajo, y gestionar la cadena de formación entre las instituciones educativas y centros o áreas de capacitación de las empresas, asociaciones y gremios que conforman el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.

En julio de 2004, el Consejo Nacional de Política Económica y Social expidió el “Documento CONPES Social 81” titulado *Consolidación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo en Colombia*, avalado por el Ministerio de Hacienda, el Ministerio de la Protección Social, el Ministerio de Educación, el DNP y el SENA. En el documento se analizan los últimos avances y limitaciones en la formación de capital humano en Colombia, entre ellos los logros heterogéneos que han ampliado la brecha entre las coberturas de la educación media, la educación superior y la formación para el trabajo; la separación y jerarquización entre las modalidades académica y técnica de la educación media; las ineficiencias por las diferencias entre el perfil del recurso humano ofrecido y demandado; y la importancia de incorporar la formación por competencias laborales en la formación de los recursos humanos.

Frente a estas limitaciones, el Documento CONPES hace un balance de los avances que el SENA y el país han logrado en los años recientes en el Sistema:

*“El SNFT ha avanzado en los siguientes componentes: Normalización de competencias, Formación para la adquisición y el desarrollo de competencias laborales y Certificación de competencias. El primero ha avanzado de manera similar al de los países desarrollados, en cabeza del sector productivo mediante la estrategia de las Mesas Sectoriales Nacionales –integradas por representantes de los sectores productivo, social y gubernamental– que responden a los clusters, cadenas productivas y sectores estratégicos del país. Entre sus logros se encuentran: 40 Mesas Sectoriales en funcionamiento, 32 estudios de caracterizaciones ocupacionales, 32 mapas funcionales, 1.320 normas de competencia laboral y 259 titulaciones (...) // En el segundo, (...) en el año 2003 el SENA diseñó 176 programas de formación por competencias y al terminar 2004 se tendrán 75 más, y está transfiriendo la metodología de diseño curricular a las instituciones educativas con media técnica y a las entidades de formación para el trabajo y educación no formal, e incluso a instituciones de educación superior (...) // Respecto al tercero, Colombia adelanta el proceso de certificación de las competencias de los recursos humanos del país a partir de los estándares o normas de competencia definidos por el sector productivo mediante las Mesas Sectoriales. El SENA y Organismos Certificadores acreditados por la Superintendencia de Industria y Comercio –SIC–, prestan en la actualidad el servicio de certificación del desempeño de los trabajadores. (...) La meta 2004 del SENA en materia de Certificación de Competencias es de 40.000 trabajadores”.*⁶³

El documento CONPES concluye su diagnóstico afirmando que *“Colombia está hoy lista para cumplir con la Recomendación 195 (2004) de la Conferencia Internacional del Trabajo sobre el desarrollo de los recursos humanos, así como con lo propuesto en la misma Recomendación en términos de ‘promover con la participación de los interlocutores sociales, la identificación permanente de las tendencias en materia de competencias que necesitan las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto’, asunto en el que tenemos alguna ventaja en el hemisferio”* (CONPES, op.cit.).

Con fundamento en lo anterior, el documento define el marco institucional para la ejecución de los principales grupos de actividades del Sistema, de donde cabe destacar aquí cuatro componentes:

- a) La función de acreditación de entidades y programas de formación para el trabajo, será adelantada por el Ministerio de la Protección Social (MPS), (recordemos que el SENA es un organismo público descentralizado pero adscrito al MPS y que el presidente de su Consejo Directivo Nacional es el Ministro de esa cartera).
- b) La normalización de competencias laborales *“queda en cabeza del SENA, a través de las Mesas Sectoriales y con la aprobación del Consejo Directivo*

⁶³ Consejo Nacional de Política Económica y Social, República de Colombia, Departamento Nacional de Planeación: “Documento CONPES Social N° 81: Consolidación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo en Colombia”. Bogotá, 26 de julio de 2004 (disponible en www.dnp.gov.co).

Nacional del SENA de las Normas de Competencia Laboral Colombianas y de las Titulaciones de las mismas”.

- c) La evaluación-certificación de competencias laborales será realizada por el SENA y los organismos certificadores acreditados por la Superintendencia de Industria y Comercio.
- d) *“La formación para el trabajo, será responsabilidad de las entidades capacitadoras del SNFT, el SENA, las empresas, las entidades de educación no formal, Cajas de Compensación Familiar, instituciones de educación media y las Instituciones de Educación Superior (IES), siempre y cuando desarrollen programas de formación para el trabajo y/o de formación continua”* (CONPES, op.cit.).

Si bien los documentos CONPES no tienen el estatus de norma legal y su sección final normalmente se titula “Recomendaciones”, ellos contienen las políticas oficiales en determinadas materias y tienen, en consecuencia, el carácter de clara instrucción gubernamental para las entidades públicas a las que se les señalan responsabilidades. Así, en el que comentamos se definen tareas concretas para los Ministerios de la Protección Social y Educación Nacional y para el SENA. Cabe destacar aquí dos de las que corresponden a esta última institución:

- a. *Transferir progresivamente a gremios, asociaciones y empresas, las metodologías de normalización y evaluación-certificación de competencias laborales; y desarrollar un plan de transferencia de tecnología educativa en materias pedagógicas y didácticas y mejores prácticas a entidades de formación para el trabajo para contribuir a su mejoramiento en pertinencia, calidad y flexibilidad.*
- b. *Celebrar convenios, alianzas o contratos con instituciones y programas acreditados en el marco del SNFT, para aumentar la cobertura, la calidad y la pertinencia de las acciones de formación, de tal forma que para la vigencia de 2006, el SENA atienda aproximadamente al 70% de sus alumnos a través de sus acciones de formación resultado de convenios, alianzas o contratos (...)* (CONPES, op. cit.).

En este contexto, el SENA define su liderazgo en la consolidación del Sistema, tal como lo afirma en su página web institucional: *“La Entidad está comprometida en el fortalecimiento y consolidación de un Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, el cual se define como un conjunto de procesos que articulan la oferta de formación con las exigencias del mercado y de la producción nacional e internacional, así como del mercado laboral que necesariamente deriva de éstos. // Estructural y funcionalmente dichos procesos integran gremios, empresas, organizaciones de trabajadores, entidades de formación para el trabajo, entidades de educación media, técnica y tecnológica y entidades gubernamentales, con el fin de definir, implementar y operar políticas y estrategias para el desarrollo y cualificación de los recursos humanos del país, mediante procedimientos que permitan la evaluación y certificación de las competencias de los trabajadores en su desempeño laboral y que faciliten la orientación de la oferta de formación para el trabajo en el país, con criterios de equidad y competitividad”*.⁶⁴

⁶⁴ SENA, www.sena.edu.co. 2004.

Lo expuesto hasta aquí sobre el SNFT permite ver: a) la evolución de su marco legal desde 1996 hasta el 2004, b) los principales logros alcanzados en el desarrollo de sus componentes, y c) las políticas oficiales actuales para su consolidación. En las secciones siguientes del presente capítulo analizaremos algunos de los componentes más importantes del SNFT que contienen prácticas claras de diálogo social, entendido éste como concertación entre diversos actores sociales para la determinación de competencias, programas de formación y acciones de evaluación y certificación de competencias.

1.2 Las Mesas Sectoriales de Concertación de Competencias Laborales

Como se expresa en sus propios documentos, *“el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo está conformado por tres sistemas interrelacionados e integrados:*

- *Normalización de competencias laborales.*
- *Evaluación y Certificación de competencias laborales.*
- *Formación con base en competencias laborales”.*⁶⁵

El sistema de normalización opera mediante dos instancias básicas:

El organismo normalizador, cuya función central es la aprobación de Normas de Competencia Laboral Colombianas, que para Colombia es el SENA, a través de su Consejo Directivo Nacional.

Y “las Mesas Sectoriales, instancias de concertación nacional donde se proponen políticas de desarrollo de los recursos humanos y de formación y un marco nacional de calificaciones que facilitan el aprendizaje permanente y la empleabilidad mediante procesos de normalización, formación, y evaluación y certificación de competencias laborales (...) // Como resultado del trabajo de las Mesas Sectoriales y de sus Equipos Técnicos se obtienen fundamentalmente los siguientes productos: Estudio de Caracterización Ocupacional, Mapa Funcional, Normas de Competencia Laboral y Titulaciones para cada Subárea de Desempeño” (SENA, Sistema Nacional ..., op. cit.).

La existencia y funciones de las Mesas quedaron plenamente legalizadas por medio del artículo 19 del Decreto 249/04 que modificó la estructura del SENA, en el cual se expresa que *“Las Mesas Sectoriales son instancias de concertación, donde se proponen políticas para la formación, mediante la normalización y la certificación de competencias laborales. Las mesas sectoriales estarán integradas por representantes de los gremios, los empresarios, los trabajadores, pensionados del Sena, las entidades de formación y capacitación, el gobierno nacional y de los Centros de Investigación y Desarrollo Tecnológico”.*

⁶⁵ SENA, Dirección General: *Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, enfoque colombiano*. Bogotá, D.C., Colombia, noviembre de 2003.

En efecto, las Mesas están integradas por personas jurídicas o naturales reconocidas en el área objeto de normalización, con legitimidad para actuar como representantes de:

- *Gremios*
- *Empresas o empresarios*
- *Organizaciones sindicales o trabajadores con liderazgo*
- *Entidades de capacitación o formación para el trabajo*
- *Entidades del gobierno nacional que formulen políticas o ejerzan funciones de control y vigilancia en el campo de acción de la Mesa.*
- *Centros de Investigación y Desarrollo Tecnológico.*
- *Grupos de Productividad y Competitividad*
- *Centros de Formación del SENA relacionados con el área de acción de la Mesa*
- *Representante de la Asociación de Pensionados del SENA-APSENA*
- *El SENA, que ejercerá la Secretaría Técnica a través de un Centro de Formación Profesional.*⁶⁶

En su conformación se busca asegurar la representación amplia de empleadores, trabajadores y entidades educativas y, en lo posible, la vinculación de otros actores que enriquezcan los procesos de análisis de la subárea de actividad correspondiente. El número de miembros de la Mesa es variable y la participación libre y voluntaria (SENA, Manual, op. cit.). En octubre de 2004 estaban operando 44 Mesas que cubrían subáreas de actividad de los sectores: a) servicios (13), b) primario (9), c) industria (7), d) cadenas productivas (9) y e) transversales (6), con un total de más de 1.140 integrantes (ver recuadro).

Para conformar las Mesas se tienen en cuenta los siguientes criterios: a) la participación o peso de la subárea en el PIB, las exportaciones y la generación de empleo; b) el compromiso de los sectores empresarial y laboral en la creación y operación de la Mesa y de los Equipos Técnicos respectivos; c) las prioridades del país definidas en el Plan Nacional de Desarrollo y en las negociaciones de libre comercio; d) las prioridades definidas en el Plan del SENA; y e) las áreas no cubiertas por las actuales Mesas. “*La constitución de la Mesa Sectorial se formaliza con la firma del “Acuerdo de Voluntades” por parte del Director General del SENA y de cada uno de los representantes o delegados de los integrantes de la Mesa*” (SENA, Manual para ..., op. cit.).

Entre las funciones de las Mesas Sectoriales cabe destacar las siguientes:

- Presentar a la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, los proyectos de Normas para la aprobación como Normas de Com-

⁶⁶ SENA, Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo: *Manual para la Gestión de las Mesas Sectoriales* (versión actualizada en revisión). Bogotá, octubre de 2004.

petencia Laboral Colombianas por parte del Consejo Directivo Nacional del SENA.

- Asegurar la verificación de las Normas de Competencia Laboral y mantenerlas actualizadas para que atiendan a los cambios y necesidades de los procesos productivos.
- Proponer políticas, estrategias y programas de capacitación y formación acordes con las necesidades identificadas en los procesos de normalización y certificación de competencias laborales.
- Proponer proyectos y estrategias para la evaluación y certificación del desempeño laboral para el área ocupacional respectiva.

Cada Mesa conforma su correspondiente Equipo Técnico *“con expertos que estarán encargados de la elaboración de los productos del proceso de normalización de competencia laboral. // [Los Equipos Técnicos] son grupos de trabajo orientados por un funcionario competente en la aplicación de la Metodología para Normalización de Competencia Laboral, e integrados por personas expertas en las funciones del área o subárea que se pretende normalizar”*. Elaboran la caracterización ocupacional, el mapa funcional y los proyectos de normas de competencia laboral, presentan a la Mesa Sectorial los productos del proceso para su revisión y aval y realizan los ajustes a los productos del proceso de normalización (SENA, *Manual para ...*, op. cit.).

Las Mesas tienen otros órganos e instancias para su dirección y operación, tales como la Asamblea, la Junta Directiva, el Presidente y el Vicepresidente, la Secretaría Técnica (que es ejercida por un jefe de centro del SENA, hoy denominado “subdirector de centro”) y el metodólogo de normalización.

Así mismo, el conjunto tiene una Directiva Nacional de Mesas Sectoriales *“constituida por todos los Presidentes de las Mesas Sectoriales y estructuras equivalentes”*, quienes eligen una Junta Directiva compuesta por seis presidentes, Junta que a su vez tiene la función principal de actuar como ente asesor ante el SENA y los organismos gubernamentales o privados que se requiera (SENA, *Manual para ...*, op. cit.).

A lo largo de sus cerca de ocho años de existencia, las Mesas Sectoriales se han consolidado como un eficiente y eficaz mecanismo de diálogo social sobre la formación profesional. Cada Mesa celebra como mínimo dos sesiones ordinarias al año, al final de cada semestre, pero si las necesidades del trabajo lo ameritan y la Junta Directiva correspondiente lo considera necesario, se convocan sesiones extraordinarias, caso que ocurre preferentemente para avalar los productos que someten a su consideración los equipos técnicos.

La Mesa puede tomar decisiones válidas por mayoría simple de los asistentes y el quórum no se desintegra por el retiro de uno o varios de los integrantes presentes al inicio de la sesión, siempre y cuando se mantenga la mitad más uno del total que iniciaron la sesión. Las decisiones tomadas en sesión de Mesa o Grupo son de obligatorio cumplimiento para todos sus miembros.

Los principales resultados numéricos acumulados hasta el 2004 se pueden resumir en los siguientes indicadores (ver cuadros):

- 44 Mesas Sectoriales en funcionamiento
- 36 estudios de caracterizaciones ocupacionales realizados y la mayoría de ellos publicados y difundidos
- 32 mapas funcionales elaborados
- 1.320 normas de competencia laboral elaboradas
- 259 titulaciones elaboradas
- 26 asesores metodológicos formados entre enero y abril de 2004
- 51 asesores metodológicos actualizados entre enero y octubre de 2004

“En síntesis, la existencia de las Mesas Sectoriales mejora el nivel de competitividad de las empresas y los trabajadores; permite identificar las necesidades reales de capacitación; contribuye a la movilidad laboral de las personas en una misma área o campo ocupacional; impulsa la actualización y modernización de programas e infraestructura; y promueve la actualización de docentes en temas pedagógicos, científicos y humanos.”⁶⁷

Número de personas integrantes de 41 Mesas Sectoriales: 1.141, en representación de:					
Empresas	Gremios	Entidades Públicas	Organizaciones de Trabajadores	Entidades Educativas	Entidades de Investigación
684	139	91	34	165	28

Fuente: SENA, Dirección del SNFT, Grupo de Normalización, cuadro estadístico titulado “Total integrantes Mesas”, 2 de noviembre de 2004.

⁶⁷ SENA, Dirección General: *El SENA y sus Servicios (documento de trabajo)*. Bogotá, octubre de 2003.

Mesas por Sectores Económicos y Cadenas Productivas (44), activas en 2004				
SERVICIOS	PRIMARIO	INDUSTRIA	CADENAS PRODUCTIVAS	TRANSVERSALES
Agua potable y saneamiento básico	Agroindustria del banano	Artesanías	Producción agrícola	Logística
Asistencia administrativa	Avícola	Construcción	Cuero, calzado y marroquinería	Mantenimiento
Bibliotecología y archivística	Cacao	Hidrocarburos	Fibras, textiles y confecciones	Mercadeo
Deporte, recreación y educación física	Café	Industria azucarera	Forestal, madera, muebles y productos de madera	Recursos humanos
Educación	Fique	Metalmecánica	Pecuaria	Servicios financieros
Eléctrico	Frutas y hortalizas	Petroquímica	Petroquímica, plásticos, sintéticos y caucho	Teleinformática
Gas	Minería	Soldadura	Pesca y acuicultura	
Protección y defensa	Palma de aceite y oleaginosas		Industria gráfica y afines	
Salud	Tabaco		Joyería	
Servicios personales				
Telecomunicaciones				
Transporte				
Turismo				
13	9	7	9	6

Fuente: SENA, Dirección del SNFT, Grupo de Normalización, noviembre de 2004.

1.3 La Red de Entidades de Formación para el Trabajo

Otro de los mecanismos del SNFT que representa también un importante escenario de diálogo social para el mejoramiento de la formación profesional, la educación técnica y la capacitación de los trabajadores, está constituido por las Redes de Entidades de Formación para el Trabajo.

*“La Red Nacional de Entidades de Formación para el Trabajo es un medio por el cual se articulan las entidades de formación para el trabajo con el fin de integrar esfuerzos, productos, servicios, experiencias y resultados para la cualificación de los recursos humanos.”*⁶⁸

La conforman:

- Entidades de educación no formal
- Cajas de compensación familiar
- Instituciones de educación media
- Instituciones de educación superior (IES), siempre y cuando desarrollen programas de formación para el trabajo y/o formación continua
- Empresas, gremios, cooperativas y sindicatos de trabajadores
- El SENA

Uno de los objetivos centrales de la Red es fortalecer, en los planos nacional, regional y local, así como en los planos sectorial y de empresa, la concertación colectiva respecto a la formación para el trabajo como principio básico para la consolidación del SNFT. La coordinación general de la Red está a cargo de la Dirección del SNFT de acuerdo con los lineamientos que defina el Consejo Directivo Nacional del SENA; y las Secretarías Técnicas en cada una de las redes departamentales son ejercidas por los directores regionales del SENA (SENA, “Red de Entidades ...”, op.cit).

Las redes operan mediante alianzas nacionales, regionales o locales acordadas mediante convenios, contratos, acuerdos de cooperación o actas de intención firmadas entre sus integrantes. Las redes prestan a sus miembros los siguientes servicios:

- Transferencia tecnológica de metodologías, materiales y medios de formación.
- Capacitación y asesoría para el diseño de programas de formación con base en competencias laborales
- Formación de docentes por competencias laborales.
- Acceso a las Normas de Competencia elaboradas.

⁶⁸ SENA, Dirección del SNFT: “Red de Entidades de Formación para el Trabajo”. Presentación en Power Point. Bogotá, 2004.

-
- Evaluación y certificación de competencias de los docentes y directivos de entidades educativas.
 - Difusión de mejores prácticas de formación para el trabajo.
 - Acceso a otros programas institucionales como: Servicio de Información sobre el Mercado Laboral, Orientación Ocupacional, Formación Continua, Jóvenes en Acción, Jóvenes Rurales, etc. (SENA, Red, op. cit).

Hasta mediados de 2004 estaban conformadas y en operación las Redes de Bogotá Distrito Capital y de los Departamentos de Antioquia, Atlántico, Bolívar, Santander y Valle.

1.4 El Programa de Formación Continua del SENA

El Programa de Formación Continua opera a través de convenios que se firman entre el SENA y una empresa, o entre el SENA y una organización que representa a un grupo de empresas u organizaciones. Por medio de esos convenios los firmantes cofinancian acciones especiales de capacitación en áreas sensibles para el incremento de la competitividad de esas empresas y para las cuales el SENA no dispone de la oferta local apropiada.

El procedimiento para ejecutar un convenio de formación continua se puede resumir así:

- El empleador o grupo empleador identifica un paquete de necesidades de capacitación y actualización de sus trabajadores (éstas pueden ser acordadas con los mismos trabajadores y estar consignadas o identificadas en una convención colectiva o en un pacto colectivo vigentes, pero ello no es condición para que el proyecto se analice por el SENA).
- El SENA asesora a las empresas interesadas en la precisión de esas necesidades y recibe los proyectos dentro de plazos y formatos preestablecidos.
- El SENA evalúa, califica y clasifica los proyectos recibidos y los presenta a la Comisión Nacional de Proyectos de Competitividad.
- La Comisión conceptúa sobre su viabilidad.
- Lo aceptado por la Comisión se presenta al Consejo Directivo Nacional del SENA para su aprobación.
- El SENA informa a las empresas sobre el resultado del estudio y aprobación de su propuesta.
- Se suscriben los convenios respectivos. La duración máxima del convenio es de doce meses y en el mismo se definen los compromisos institucionales del SENA, de la empresa, de la asociación o gremio, para la ejecución, control y evaluación de las acciones de formación.

-
- Se constituye un comité coordinador del convenio integrado por los empleadores y funcionarios del SENA.
 - Se ejecutan las acciones de formación con entidades de capacitación o con expertos ajenos al SENA.
 - Se hace seguimiento del programa de formación.
 - Se hace evaluación de impacto del proyecto ejecutado.

Pueden ser sujetos de las acciones de formación continua, todos los grupos ocupacionales de la empresa: directivos ejecutivos, mandos medios, profesionales, técnicos y operarios.

Existen dos principales grupos de programas de formación continua:

- Formación para empresa individual: orientada a capacitar y actualizar al talento humano de las empresas, independientemente del número de trabajadores vinculados y del sector económico al que pertenezcan. Para participar, las organizaciones productivas deben presentar directamente al SENA los planes y programas de capacitación, que deben ser elaborados, de acuerdo con sus necesidades específicas.
- Formación para empresas agrupadas: dirigida a capacitar y actualizar al recurso humano de un grupo de empresas de un mismo sector o actividad económica y con necesidades similares. Para vincularse, las empresas interesadas deben presentar al SENA los planes y programas de capacitación a través de una entidad promotora, como gremios, organizaciones, asociaciones o sindicatos.

Los proyectos son cofinanciados entre el SENA y la empresa u organización. En cada convenio el SENA puede aportar hasta el 50% del valor pagado por las empresas solicitantes por concepto de aportes al SENA en la vigencia fiscal inmediatamente anterior. En la modalidad *Empresa Individual* la contrapartida del SENA no podrá exceder el 50% del valor total del proyecto, y en la modalidad *Empresas Agrupadas* se pueden presentar estos dos casos: a) para agrupados representados por una empresa: hasta el 60% del valor del proyecto; y b) para agrupados representados por un gremio, asociación o sindicato: hasta el 80% del valor total del proyecto. Las empresas deben garantizar la contrapartida correspondiente.

Entre 1999 y 2003, se atendieron con este programa 659 empresas y 771.795 trabajadores-alumnos.⁶⁹

*“A través de la Formación Profesional Continua se promueve el desarrollo personal y profesional, se mejora la competitividad de las empresas, se adaptan los recursos humanos a las nuevas tecnologías, se propicia el desarrollo de nuevas actividades económicas y se estimula a las empresas a realizar alianzas estratégicas.”*⁷⁰

⁶⁹ SENA, Dirección del SNFT: “Programa Nacional de Formación Continua”. Presentación en Power Point, Bogotá, 2004.

⁷⁰ SENA, Dirección General: *El SENA y sus Servicios*. Bogotá, octubre de 2003.

En el marco del Plan Estratégico 2003-2006: “SENA, una Organización de Conocimiento”, el Programa de Formación Continua es coordinado por la Dirección del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo. Desde allí se están precisando los lineamientos para la política del Programa, afinando algunos existentes e impulsando otros que buscan una mayor articulación con los programas del Sistema. Cabe aquí destacar los siguientes:

- Gestionar proyectos de capacitación con enfoque tripartito, desde su formulación hasta su finalización.
- Propiciar el aprendizaje permanente de las personas a lo largo de la vida y fortalecer un movimiento de formación continua en Colombia.
- Encaminar las acciones preferiblemente al desarrollo de competencias.
- Contar con programas cuya transferencia impacte el portafolio de servicios del SENA y de las entidades que conforman las redes departamentales de entidades de formación para el trabajo.
- Apoyar a las PYMES vinculadas a cadenas productivas y *clusters*.
- Permitir la integración de los oferentes de capacitación a las redes departamentales de entidades de formación para el trabajo.⁷¹

2. Los órganos tripartitos de dirección y orientación del SENA

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), tiene un conjunto de órganos de composición tripartita en los que residen importantes funciones de dirección, orientación o asesoría, para la marcha de la institución o para el desarrollo del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo. Estos órganos constituyen importantes mecanismos y escenarios en los que permanentemente se está efectuando el diálogo entre las partes sobre temas de diversa importancia para la formación profesional y la capacitación en Colombia.

En el presente capítulo nos referiremos a los siguientes:

- Consejo Directivo Nacional
- Consejos Regionales
- Comités Técnicos de los Centros de Formación
- Comisión Nacional de Proyectos de Competitividad y Desarrollo Tecnológico.

Adicionalmente, describiremos la composición y funciones del Comité Nacional de Formación Profesional, el cual legalmente no tiene composición tripartita pero posee particularidades que lo hacen significativo en este conjunto.

⁷¹ SENA, Dirección del SNFT: “Programa Nacional ...”, op. cit.

2.1 El Consejo Directivo Nacional del SENA (CDN)

Actualmente, y de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 249 de 2004, por el cual se modifican la estructura y funciones del SENA, el CDN está conformado por cuatro representantes de entidades públicas (gobierno), cuatro de las organizaciones de los empleadores, uno de la Conferencia Episcopal, dos de las organizaciones de los trabajadores y uno de las organizaciones campesinas. El Director General del SENA asiste a las reuniones del CDN con voz pero sin voto.

Los miembros del CDN son:

- a) De entidades gubernamentales:
 - El Ministro de la Protección Social, o el Viceministro en quien delegue, quien lo preside.
 - El Ministro de Industria, Comercio y Turismo, o el Viceministro de Desarrollo Empresarial.
 - El Ministro de Educación Nacional, o el Viceministro en quien delegue.
 - El Director de COLCIENCIAS (Instituto Colombiano para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología) o su delegado.
- b) Empresariales:
 - El Presidente de la Asociación Nacional de Industriales (ANDI) (ahora “de Empresarios”, como se vio en el capítulo IV), o su delegado.
 - El Presidente de la Asociación Colombiana de Medianas y Pequeñas Industrias (ACOPI) o su delegado.
 - El Presidente de la Federación Nacional de Comerciantes (FENALCO), o su delegado.
 - El Presidente de la Sociedad de Agricultores de Colombia (SAC), o su delegado.
- c) Un representante de la Conferencia Episcopal, o su delegado.
- d) Trabajadores:
 - Dos representantes de las Confederaciones de Trabajadores que acreditan ante el Ministerio de la Protección Social tener el mayor número de trabajadores afiliados, las que en la actualidad son la Central Unitaria de Trabajadores, CUT y la Confederación General de Trabajadores Democráticos (CGTD –ahora CGT–).
 - Un representante de las Organizaciones Campesinas, que en la actualidad es la Asociación Nacional de Usuarios Campesinos (ANUC).

El CDN tiene entre sus funciones las siguientes:

- definir y aprobar la política general de la entidad y velar por su cumplimiento;

-
- aprobar los planes y programas estratégicos y operativos de la entidad a propuesta del Director General;
 - aprobar las políticas para la contribución del SENA al desarrollo tecnológico y la competitividad;
 - aprobar las políticas para el fortalecimiento de la formación continua;
 - regular los sistemas o normas para la selección, orientación, promoción y formación profesional integral de los trabajadores alumnos;
 - señalar los criterios para crear, integrar o suprimir centros o Programas itinerantes;
 - autorizar el anteproyecto de presupuesto anual de la entidad y el programa anual mensualizado de caja;
 - aprobar las Normas de Competencia Laboral Colombianas y las Titulaciones de Competencia Laboral Colombiana;
 - proferir la normatividad necesaria para la aplicación del Contrato de Aprendizaje y aprobar la relación de oficios y ocupaciones que serán objeto del Contrato de Aprendizaje;
 - reglamentar el reconocimiento de programas de formación profesional integral metódica y completa a establecimientos especializados e instituciones educativas, así como la autorización de estos programas a las empresas que los impartan directamente;
 - reglamentar la organización y operación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, así como los Subsistemas de Acreditación y Pertinencia;
 - reglamentar la conformación, el proceso de selección y el funcionamiento de las Mesas Sectoriales;
 - reglamentar el proceso de normalización, de evaluación y certificación de competencias laborales o certificación del desempeño de los trabajadores colombianos.

Las decisiones del CDN adoptan la forma de acuerdos que son de obligatorio cumplimiento para la administración de la entidad, aunque con frecuencia se expresan también a través de recomendaciones, orientaciones o requerimientos que quedan consignados en las respectivas actas.

Dado que el SENA es una de las entidades públicas más sensibles a la dinámica de cambio tecnológico, económico y laboral y al hecho de que los sucesivos gobiernos ven en ella un instrumento eficaz para el desarrollo de diversos componentes de las políticas sociales, económicas y tecnológicas, con frecuencia el CDN es escenario de debates sobre dichas políticas y sobre las implicaciones que ellas pueden tener sobre asuntos vitales para la institución, como son: a) la integridad y destinación de los recursos parafiscales (que constituyen el 90% de la financiación de la entidad), b) el cumplimiento de su Misión, que para algunos

debe circunscribirse a la formación profesional de los trabajadores colombianos, c) la distribución de los recursos entre programas, sectores y regiones, d) las premisas y objetivos de los proyectos de reestructuración de la entidad, e) los alcances de los planes cuatrienales y anuales de la entidad, f) la conformación, financiación y desarrollo del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, g) la mayor o menor ingerencia que el gobierno nacional (principalmente a través de los Ministerios de Hacienda y Protección Social y el Departamento Nacional de Planeación) puede tener, y efectivamente ejerce, sobre la orientación de la entidad.

Aunque estos temas no formen parte habitual de las agendas oficiales del CDN, ellos aparecen ocasionalmente en los análisis de aspectos ordinarios de dichas agendas, tales como los referentes a planes y programas, recursos y presupuesto, planes de gasto y aprobación de proyectos con recursos para innovación y desarrollo tecnológico.

Una experiencia de trabajo del Consejo que cabe destacar dentro de los propósitos de un estudio sobre el diálogo social y la formación profesional, es la de los “*Conversatorios*” que, a instancias de la Administración del SENA de la época, el organismo realizó en el primer semestre del año 2000 con el objetivo de ocuparse a fondo, en forma sistemática y dentro de unos plazos determinados, de la definición de los derroteros de la entidad y del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo. La premisa detrás de esta experiencia era que las sesiones ordinarias, normalmente colmadas de asuntos administrativos y atadas a los formalismos exigidos por las normas, no permitían el ambiente adecuado para ocuparse a fondo de esos temas sustanciales.

Se acordó entonces realizar, a lo largo de tres meses, seis sesiones especiales, para las cuales se definió una amplia agenda que incluyó, entre otros temas, los siguientes:

- Campos de acción del SENA
- Tipología de la formación profesional integral
- Pertinencia, calidad y oportunidad en la respuesta al medio externo
- Reorganización de los Centros del SENA
- Actualización tecnológica de los Centros del SENA
- Mecanismos para la ampliación de cobertura
- Papel del SENA en la política de productividad y competitividad
- Aspectos presupuestales y de costos
- Necesidades de reordenamiento administrativo
- Fortalecimiento del Contrato de Aprendizaje y del papel coformador de la empresa
- El Sistema Nacional de Formación Profesional y
- El Plan Nacional de Formación Profesional de Largo Plazo.

Se realizaron cuatro de las sesiones previstas y en ellas participaron, no solamente los consejeros que habitualmente asistían a las sesiones ordinarias sino los presidentes de los gremios y de las centrales sindicales, expertos invitados y funcionarios de la entidad. No fue posible llegar a conclusiones consensuadas porque luego de la cuarta sesión se produjo el cambio del Director General y no se realizaron las dos sesiones faltantes.

Paralelamente sesionó, convocada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Laborales y Salariales, con su Subcomisión de Formación Profesional, en la que participaron los mismos sectores representados en el CDN del SENA y otros, y a la cual se llevaron algunos de los temas de su agenda, como el del Sistema Nacional, el Consejo Nacional del Sistema y la Política de largo plazo. Los resultados de ese trabajo de la Subcomisión quedan consignados en el capítulo VI del presente estudio.

Finalmente, y de nuevo ubicados en el presente (2004), cabe anotar que los representantes de los trabajadores en el CDN así como los sindicatos del SENA, han expresado una posición muy crítica con respecto a la modificación de las funciones del CDN producida por efecto del decreto 249/04, como se verá en el capítulo X de este estudio.

2.2 Los Consejos Regionales del SENA

Para la dirección y la orientación de las treinta y tres Regionales del SENA, el decreto 249/04 dispone la conformación de los Consejos Regionales y del Distrito Capital de Bogotá, integrados con personas que representen a los siguientes sectores:

- a. Dos por el sector público: un experto designado por el gobernador de cada Departamento o por el alcalde del Distrito Capital, según el caso y un delegado del Ministerio de la Protección Social.
- b. Cuatro por los empresarios, representantes de los gremios, designados por los gremios integrantes del Consejo Directivo Nacional.
- c. Un representante de la Conferencia Episcopal.
- d. Tres por los trabajadores: dos representantes de las Confederaciones de Trabajadores, designados por aquellas que acrediten ante el Ministerio de la Protección Social tener el mayor número de trabajadores afiliados y un representante de las organizaciones campesinas.

El Director Regional o del Distrito Capital asiste a las reuniones del Consejo Regional o Distrital con voz pero sin voto.

Los Consejos Regionales y del Consejo del Distrito Capital tienen, entre otras, las siguientes funciones:

- proponer al Director Regional o Distrital planes y programas, y la realización de alianzas estratégicas con cadenas productivas con el fin de impulsar el desarrollo empresarial del Departamento o Distrito;
- asesorar al Consejo Directivo Nacional, al Director General y al Director Regional o Distrital en los estudios sobre recursos humanos y necesidades de formación profesional del Departamento o Distrito Capital;
- promover la formulación de proyectos de desarrollo tecnológico productivo y recomendar su financiación con los recursos de que trata el artículo 16 de la Ley 344 de 1996;
- promover los servicios del SENA ante los sectores económicos, laborales y sociales que representan;
- proponer al Director General del SENA la apertura de programas de formación profesional integral, de acuerdo con las necesidades sociales y empresariales y el plan de desarrollo del Departamento o del Distrito Capital;
- velar por el cumplimiento de la cobertura, flexibilidad, oportunidad, calidad y pertinencia de los programas y acciones de formación profesional integral y de los demás servicios institucionales que se desarrollen en su jurisdicción.

2.3 Los Comités Técnicos de los Centros del SENA

El artículo 22 de la Ley 119 de 1994 (de reestructuración del SENA) dispone lo siguiente: *“Cada Centro del SENA contará con la asesoría de un Comité Técnico de Centro, del cual formarán parte un representante del Gobierno Nacional, Departamental o Municipal, dependiendo de la cobertura y características del Centro, así como empresarios, trabajadores, universidades, investigadores y especialistas en el subsector, preferiblemente domiciliados en la misma región”*.

El Decreto 249 de 2004, que modifica la estructura del SENA, precisa lo correspondiente en su artículo 29:

“Los Comités Técnicos de Centro podrán corresponder a un Centro o a varios Centros articulados o integrados para la atención de cadenas productivas, conglomerados o sectores económicos. Los Comités Técnicos de Centro tendrán un radio de acción nacional o local, según el caso, y estarán conformados por:

1. *Tres expertos en las áreas tecnológicas y de formación del respectivo Centro o Centros articulados o integrados;*
2. *Un experto designado por la correspondiente Mesa Sectorial;*
3. *Dos expertos en las áreas tecnológicas y de formación del respectivo Centro o Centros articulados o integrados, designados por las Confederaciones de Trabajadores, que acrediten ante el Ministerio de la Protección Social, tener el mayor número de trabajadores afiliados;*

4. *Un experto de reconocida trayectoria designado por el Consejo Regional o Distrital*”.

El artículo 30 del mismo decreto determina las funciones de los Comités Técnicos de Centro, de las cuales cabe destacar aquí las siguientes:

- realizar actividades de interacción entre los Centros que conforman un mismo encadenamiento productivo y el entorno, de acuerdo con las necesidades en la prestación de servicios y formación profesional;
- lograr la integración de la comunidad a los programas ofrecidos por el Centro o los Centros que conforman el encadenamiento productivo;
- promover y articular la respuesta y el portafolio de servicios del Centro o Centros, a las necesidades de las empresas y los trabajadores;
- recomendar al Comité Nacional de Formación Profesional, por conducto del Director de Formación, los programas de formación que deban ser incluidos en los planes de los Centros de Formación Profesional que conforman el encadenamiento productivo.

2.4 La Comisión Nacional de Proyectos de Competitividad y Desarrollo Tecnológico Productivo

Antes de ver la composición y funciones de esta comisión, es importante conocer el por qué y el para qué de la acción del SENA en este campo. Por eso esta sección se divide en dos subsecciones.

2.4.1 Marco de la acción del SENA en innovación y desarrollo tecnológico

Antes de la promulgación de la Ley 344 de 1996 (cuyas implicaciones analizaremos más adelante) el SENA había actuado en el campo de la innovación y el desarrollo tecnológico. Al cumplir veinte años en 1977, se crea el Programa de Desarrollo Tecnológico para analizar procesos y difundir tecnología apropiada para las necesidades colombianas, con base en los talleres, laboratorios, equipos y potencial humano de la entidad.

Según lo relata Ricardo Lucio, la entidad había podido percibir –en su relación con las empresas–, problemas y carencias que iban, desde la falta de técnicos, hasta la falta de conocimiento y apropiación de tecnologías más adecuadas y rentables. En contraste, el SENA en su interior tenía equipos modernos y sofisticados, capacidad investigadora e innovadora y posibilidades de acceso a muchos sectores y regiones. Se crea entonces el programa con los siguientes objetivos:

- a. *“Mejorar la productividad de las unidades, incluyendo al trabajador.*
- b. *Promover y sistematizar la captación, análisis y difusión de tecnologías.*

c. *Constituir al SENA como elemento dinamizador de la transferencia de tecnología en el país*.⁷²

En las dos décadas siguientes y hasta el presente, numerosas empresas y organizaciones colombianas se han beneficiado de los servicios tecnológicos del SENA representados en diferentes tipos de acciones, tales como consultoría y asistencia técnica, fabricación especial, laboratorios especializados e investigación aplicada.

En 1996 el Ejecutivo lleva al Congreso de la República un proyecto de ley con el objetivo central de introducir un reordenamiento en las finanzas públicas. De allí surgió la Ley 344 de 1996, en cuyo artículo 16 queda incluida la obligación para el SENA de asignar el 20% de sus ingresos por contribuciones parafiscales para aplicar en proyectos de desarrollo tecnológico productivo, *“que podrán ser ejecutados por sus propios centros o en alianzas con otros organismos”*.

La entidad define entonces su plan de acción para la innovación, la competitividad y el desarrollo tecnológico productivo, tanto del sector externo como de la capacidad interna de la institución, el cual permite su articulación con el Sistema Nacional de Innovación y con el sector productivo del país a través del apoyo financiero y técnico a los proyectos que presentan centros de desarrollo tecnológico, incubadoras de empresas, centros regionales de productividad, centros de formación del SENA, empresas y organizaciones, entre otros.

En el año 2004, en el marco del “Plan Estratégico 2002-2006. SENA: Una Organización de Conocimiento”, de los cambios en la estructura y funciones determinados por el Decreto 249/04 y de un nuevo análisis del contexto económico, la entidad redefine su política de innovación y desarrollo tecnológico. El análisis del contexto alude a las demandas que se derivan de los acuerdos comerciales internacionales activos o en negociación, a la estructura actual del tejido empresarial colombiano (*“cerca de 99% de los establecimientos legalmente constituidos corresponden a mipymes”*) y a las condiciones de alto desempleo que sufre Colombia.

*“En este contexto, el objetivo general de la aplicación de recursos Ley 344 de 1996 a cargo del SENA consiste en contribuir a la promoción del desarrollo tecnológico y de los procesos innovativos en las empresas productoras de bienes y servicios colombianas con el fin de elevar su productividad y, por ende, su competitividad.”*⁷³

⁷² Lucio, Ricardo: *20 años del SENA en Colombia 1957-1977*. Editorial Presencia, Bogotá, 1978.

⁷³ SENA, Grupo de Innovación y Desarrollo Tecnológico: “Política para el redireccionamiento de los proyectos de cofinanciación de innovación y desarrollo tecnológico apoyados por el SENA con recursos Ley 344 de 1996”. Versión para discusión 21 de octubre de 2004.

2.4.2 Composición y funciones de la Comisión Nacional de Proyectos de Competitividad y Desarrollo Tecnológico Productivo

En 1997 el Consejo Directivo Nacional del SENA crea, mediante el Acuerdo 0017 de julio de ese año, la Comisión Nacional de Proyectos “*como medio para promover, orientar y asesorar el adelanto tecnológico del país, en articulación con el Sistema de Formación Profesional*”,⁷⁴ integrada por los siguientes miembros:

- El Ministro de Trabajo o su delegado
- El Director Nacional de Planeación o su delegado
- El Director General del SENA
- El Director de COLCIENCIAS
- Un representante de los trabajadores o de los campesinos con asiento en el Consejo Directivo Nacional del SENA
- Un representante de los gremios o de la Conferencia Episcopal con asiento en el Consejo Directivo Nacional del SENA.

Se advierte allí mismo que la Comisión tendrá una Secretaría Técnica ejercida por el SENA, la cual tendrá a su cargo, entre otras funciones, promocionar, gestionar y recibir los proyectos; convocar las sesiones de la Comisión y llevar sus actas; participar en la evaluación de los proyectos; presentar a la Comisión las solicitudes de cofinanciación de proyectos; y ejecutar las decisiones de la Comisión.

La Comisión, por su parte, de acuerdo con el artículo 4º del Acuerdo 17/97, tiene, entre otras, las siguientes funciones:

- Estudiar y analizar los proyectos de competitividad y desarrollo tecnológico productivo y pronunciarse sobre su viabilidad técnica.
- Presentar los proyectos al Consejo Directivo Nacional del SENA, con el correspondiente concepto de viabilidad técnica.

La Comisión ha operado con regularidad desde su creación, como se desprende del examen de las actas de sus sesiones ordinarias que lleva la Secretaría Técnica en el SENA, hoy denominada Grupo de Innovación y Desarrollo Tecnológico.

2.5 El Comité Nacional de Formación Profesional (CNFP)

No existe en las normas consultadas una disposición que haga del CNFP un organismo de representación tripartita. Sin embargo, lo incluimos aquí como un importante instrumento de diálogo social sobre la formación profesional porque,

⁷⁴ SENA, Consejo Directivo Nacional: “Acuerdo N° 0017/97”. Bogotá, julio de 1997.

a lo largo de sus casi diez años de existencia, ha sido escenario de debates en los que se han expresado las posiciones, con frecuencia divergentes, de sectores académicos, empresariales, laborales y gubernamentales, sobre la orientación de la FP en el SENA y en el Sistema de Formación para el Trabajo.

Como se verá en detalle más adelante, tres de sus nueve miembros (antes eran ocho) deben ser expertos externos al SENA designados por el Consejo Directivo Nacional, designación que, en la práctica, ha recaído en personas que, de manera no oficial, son identificadas como unas más afines a los trabajadores, otras más afines a los empresarios, otras al sector académico o de investigación o al sector gubernamental, lo cual no quiere decir que tengan alguna obligación de consultar o rendir cuentas a esos sectores sobre sus actuaciones en el seno del Comité, en el cual, por lo demás, actúan con total autonomía de entidades o corporaciones y con absoluta independencia intelectual.

El CNFP fue creado por la Ley 119 de 1994 (de reestructuración del SENA) como un organismo *“encargado de asesorar al Consejo Directivo Nacional y al Director General en lo concerniente a la actualización de la formación profesional integral, el tipo de especialidades, programas, contenidos y métodos, buscando mantener la unidad técnica, elevar la calidad de la formación profesional integral y promover el desarrollo productivo y de los recursos humanos del país”*.⁷⁵

Posteriormente, mediante el Acuerdo 12 de 1994, el Consejo Directivo Nacional del SENA determinó la composición y precisó las funciones del CNFP, las cuales fueron luego ratificadas por el Decreto 1120 de 1996 (por el cual se establecieron en ese momento la estructura y funciones de las dependencias del SENA), con el único cambio de agregar un noveno miembro al Comité. En efecto, en 1994 inició su trabajo con la siguiente composición:

- *“El Subdirector de Formación Profesional y Desarrollo Social de la Dirección General*
- *El Subdirector de Empleo y Servicios de Apoyo a la FP*
- *Tres funcionarios del SENA expertos en concepción y desarrollo de procesos de formación profesional integral*
- *Tres expertos externos al SENA”*.

El Decreto 1120/96 agregó al Subdirector del Sistema Nacional de Formación Profesional (a partir de allí denominado “Director”, al igual que los otros dos subdirectores mencionados arriba).

De acuerdo con el artículo 40 del Decreto 1120/96, el CNFP tiene, entre otras, las siguientes funciones:

- Proponer actualizaciones al marco conceptual y al Estatuto de la Formación Profesional Integral.

⁷⁵ Ley 119 de 1994: “Por la cual se reestructura el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA”, artículo 14.

-
- Elaborar y proponer directrices que faciliten la toma de decisiones en cuanto a estrategias para el desarrollo de la formación profesional integral.
 - Dar concepto sobre los programas de formación profesional que autoricen los Comités Técnicos de Centro.
 - Analizar el tipo de especialidades, programas, contenidos y métodos de formación profesional integral y proponer las modificaciones pertinentes.
 - Emitir concepto sobre los oficios que serán materia del contrato de aprendizaje.
 - Proponer actividades y métodos para asegurar la calidad de la formación profesional integral.

A pesar de la obligación que la norma le señala al SENA de convocar a sesiones del Comité, por lo menos una vez al mes, este organismo ha visto interrumpidas sus actividades por largos períodos, lo cual parece reflejar la mayor o menor importancia que algunas administraciones de la entidad le han concedido a su papel, o el mayor o menor dinamismo que esté experimentando la renovación de la oferta educativa de la entidad, o el grado de urgencia con que se requiere el concepto previo del Comité para llevar al Consejo Directivo Nacional los nuevos programas de formación que ofrecerá la entidad o que serán motivo del contrato de aprendizaje.

Desde mediados del año 2003 y en el marco de la renovación de los programas definida en el actual Plan Estratégico “SENA: Una Organización de Conocimiento”, el CNFP ha sido convocado con mayor regularidad y frecuencia y se ha ocupado principalmente del análisis de la nueva oferta de Formación Profesional Integral por Competencias como paso previo a su aprobación oficial por el Consejo Directivo Nacional. Sin embargo, como se desprende del examen de algunas agendas y actas, ha tratado otros temas de gran importancia para la orientación de la FP, como los siguientes:

- Análisis del Enfoque de la Formación por Competencias
- Análisis de la nueva oferta de Formación Profesional Integral por Competencias y concepto sobre la misma para la Dirección General y el CDN
- Definición de los niveles de formación, duración de programas y tipos de certificación
- Obligatoriedad de módulos básicos y de política institucional para estructuras completas y por ocupación
- Formación para el Emprendimiento y Empresarismo
- Actualización de Diseños Curriculares con metodología técnico-pedagógica
- Reconocimiento de programas y aprobación del listado de oficios dentro de la reglamentación del Contrato de Aprendizaje

-
- Homologación de estudios, validación de títulos, equivalencias y movilidad educativa
 - La reestructuración del SENA.

En la actualidad (noviembre de 2004) la administración del SENA prepara un proyecto de Acuerdo para llevar al Consejo Directivo Nacional, con el fin de actualizar las funciones del CNFP, haciéndolas más acordes con el nuevo contexto económico, tecnológico y laboral, con los objetivos, programas y proyectos del Plan Estratégico 2003-2006 del SENA y con la nueva estructura de la entidad aprobada por el Decreto 249 de 2004.

Tomado de www.sena.edu.co

SENA, PROCESOS DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA

¿Cómo participar de las acciones del SENA y tener acceso a sus programas y planes? Contamos con diferentes instancias para que los colombianos, organizaciones e instituciones se beneficien de nuestros servicios e interactúen activamente con nuestra institución.

Las instancias con que cuenta el SENA para la participación del sector externo en las decisiones de la entidad son: el Consejo Directivo Nacional, los veinte Consejos Regionales, los Comités Técnicos de los 114 Centros de Formación Profesional Integral, el Comité Nacional de Formación Profesional, y los Comités de Evaluación y Seguimiento de los Centros de Formación.

En estos órganos participan gremios, empresarios, estudiantes, organizaciones sindicales y la iglesia, entre otros.

A través de los servicios tecnológicos que prestan los centros y laboratorios y las alianzas estratégicas que suscribe la entidad con organizaciones productivas, la comunidad tiene acceso a las acciones y tecnologías con que cuenta el SENA.

Además, se puede participar activamente de los programas, proyectos, planes y acciones del SENA, a través de las jornadas tecnológicas, la divulgación que se realiza a través de los diferentes órganos de información, como el periódico “Enlace”, las páginas Web, las unidades de Información Técnica, las líneas 1-800, las videoconferencias, los Centros de Información para el Empleo (CIE), los Centros de Servicio al Cliente, entre otros.

Así mismo, se estimula la participación de la ciudadanía en el accionar del SENA, a través de los instrumentos administrativos establecidos para tal fin, como son los convenios de cooperación, las alianzas estratégicas y la contratación de servicios.