

Documento **Conpes** **Social**



81

Consejo Nacional de Política Económica y Social
República de Colombia
Departamento Nacional de Planeación

“CONSOLIDACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO EN COLOMBIA”

Ministerio de Hacienda y Crédito Público
Ministerio de la Protección Social
Ministerio de Educación
DNP-DDS-SES
Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA

Versión aprobada

Bogotá, D.C., 26 de Julio de 2004

1. INTRODUCCIÓN

Este documento presenta a consideración del Consejo Nacional de Política Económica y Social, CONPES, una propuesta para avanzar en la consolidación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo en Colombia, SNFT, complementaria a las reformas introducidas al SENA y al mismo SNFT, mediante el Decreto 249 de 2004.

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

El documento comienza con una síntesis de los avances y limitaciones en la formación de capital humano en Colombia. Posteriormente describe el SNFT actual a partir de sus principales características y resultados; presenta la propuesta actual y concluye con las recomendaciones al CONPES para avanzar en el desarrollo de la misma.

2. AVANCES Y LIMITACIONES EN LA FORMACIÓN DE CAPITAL HUMANO EN COLOMBIA.

El país se enfrenta en la actualidad a un entorno económico, caracterizado por la rapidez con la cual los adelantos técnicos aparecen, se difunden y se vuelven obsoletos, en un contexto de alta competencia en el comercio internacional y un mundo cada vez más globalizado.

Rezago del país en recursos humanos

En la última década, el promedio educativo de los jóvenes en Colombia ha estado por debajo de la media latinoamericana, y se ha hecho mayor la brecha.¹ Adicionalmente, Colombia tiene una tasa de personas con capacidad científica y tecnológica inferior a la de otros países de similar nivel de desarrollo.²

Logros heterogéneos han ampliado la brecha entre las coberturas de la educación media, la educación superior y la formación para el trabajo

Entre 1993 y 2003, los niveles de cobertura educativa crecieron significativamente, no obstante, estos logros han sido relativamente superiores en educación secundaria que en educación superior. En efecto, las diferencias en cobertura neta entre secundaria y superior pasaron de 36.7% en 1993 a 49.2% en 2003, ampliando la brecha entre estos niveles de formación.

De hecho, el mayor porcentaje de la fuerza laboral se concentra en el nivel secundario incompleto o completo. Para el 2003, cerca de un 50% estaba en estos niveles educativos. Incluso si miramos esta distribución solo para la fuerza laboral que no asiste al sistema educativo, encontramos que el porcentaje de personas con educación secundaria o menor llega a un 86.7%. Es decir, que una gran porción de la fuerza laboral en el país no tiene las herramientas básicas para insertarse con éxito en el mercado de trabajo y mucho menos contribuir al aumento de la productividad y competitividad que el país requiere en el nuevo contexto económico internacional.

Esto contrasta con los parámetros internacionales que se exigen para competir y sobrevivir con éxito en la sociedad actual y crear las capacidades para que la sociedad maneje la información y el conocimiento, la necesidad de que al menos el 40% de la población entre 18 y 23 años haya tenido alguna formación universitaria o técnica.³ Los países desarrollados han logrado que más del 50% de la población joven pase por la universidad. En el país solo un 24% de los jóvenes entre 18 y 23 años tienen o asisten a un nivel de postsecundaria.

¹ Eduardo Lora (2001) “Porqué tanto desempleo? Qué se puede hacer?” Mimeo, BID.

² Misión de Ciencia, Educación, y Desarrollo (1996).

³ En *Situación de la Educación Básica, Media y Superior en Colombia*, 2002, Fundación Corona Antonio Restrepo y Casa Editorial el Tiempo.

Por su parte, el porcentaje de personas que tienen o asisten al nivel técnico o tecnológico, con respecto al total de la población mayor de 12 años tan solo llega a un 3.8%, en el superior a 7.8% y postgrado 1.5%. De igual manera se observa un desequilibrio en el acceso por quintiles del ingreso, pues del total de personas que asisten o poseen formación técnica y tecnológica, el 88.5% se concentra en los 3 quintiles superiores de la distribución del ingreso y 72.6% en los dos últimos. Así mismo, el nivel universitario está concentrado en un 85.8% en los quintiles 4 y 5; en postgrado el 90.2% de las personas en ese nivel son del quintil 5. Con lo cual se refuerza el argumento de que el problema en la formación postsecundaria no solo es de cobertura, sino también de equidad.

Separación y jerarquización entre las modalidades académica y técnica de la educación media

Se requiere una educación media que integre el conocimiento general con la educación vocacional, lo cual permite la continuación de estudios superiores o una mejor elección para la formación orientada a su vida laboral.

Sin embargo, la educación media en Colombia, sigue privilegiando la separación y jerarquización entre las modalidades, académica y técnica, considerando a esta última de menor estatus social y académico, orientada a sectores de la población de menor ingreso y ocupaciones de baja remuneración. De esta forma los jóvenes terminan la educación secundaria sin ninguna habilidad ocupacional y con bajas competencias generales que le permitan continuar su línea de formación de manera más adecuada o insertarse al mundo laboral con mayores perspectivas.

Ineficiencias por las diferencias entre el perfil del recurso humano ofrecido y demandado

El esquema anterior, ha contribuido en parte a la separación del mundo laboral y el de formación, propiciando un perfil de trabajadores que no siempre cuenta con las competencias más apropiadas para insertarse exitosamente en el mercado laboral.

Importancia de incorporar la formación de competencias laborales en la formación de los recursos humanos

Se requieren nuevas y múltiples competencias en los trabajadores que les permitan resolver situaciones concretas de trabajo; llevar a cabo procesos de innovación y emprendimiento e incluso generar o gestionar su propio empleo.

Se impone la necesidad de concertar la definición y los modelos de aprendizaje de dichas competencias entre el mundo de la educación y el mundo empresarial, lo cual debe reflejarse en una perfecta articulación entre la educación formal, el aprendizaje en el trabajo y la educación no formal.

Actualmente existen múltiples entidades de formación profesional, que prestan servicios de formación y capacitación en forma independiente, diseñan sus programas desde ópticas distintas, sus instrumentos y procedimientos de evaluación obedecen a parámetros diversos, frecuentemente aislados de las realidades del sector productivo. Sus modelos, basados en la mayoría de los casos, en la transferencia de conocimientos, no corresponden con las necesidades del mundo del trabajo actual.

En este sentido, es importante revisar la situación del país en lo que compete al Sistema Nacional de Formación para el Trabajo.

3. EL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO ACTUAL

El Sistema Nacional de Formación para el Trabajo en Colombia es la estructura que deberá articular la oferta de formación para el trabajo, conformada por gremios, empresas, organizaciones de trabajadores, entidades de formación para el trabajo o de educación no formal, cajas de compensación familiar, entidades de educación media, técnica profesional, tecnológica, universidades y entidades gubernamentales, siempre y cuando desarrollen programas de formación para el trabajo y/o de formación continua debidamente acreditados en el marco del SNFT, tomando como referente las normas de competencia laboral colombianas, con el fin de definir e implementar políticas y estrategias para el desarrollo y calificación de los recursos humanos del país.

La oferta de formación para el trabajo en Colombia está conformada actualmente por alrededor de 2.700 establecimientos de educación media, 328 instituciones educativas de carácter superior (112 universidades y 99 instituciones universitarias, 66 tecnológicas y 51 técnicas profesionales). Adicionalmente, se encuentran cerca de 4.000 entidades de educación no formal, las cuales son autorizadas por las secretarías de educación, pero cuyos certificados de aptitud ocupacional no tienen validez académica. Adicionalmente, las grandes empresas tienen dependencias para formar sus propios trabajadores.

De otra parte, está la formación que imparte el SENA a través de sus 114 centros y de las alianzas suscritas con las administraciones municipales, gremios, grupos de empresas, entidades de educación media y entidades de formación del SNFT.

El SENA cumple un papel fundamental en la consolidación del SNFT, en la medida en que a partir de su creación mediante el Decreto 118 de 1957, se convirtió en un instrumento relevante para la ejecución de las políticas del Estado para aportarle a la competitividad de los sectores productivos y crecientemente, al desarrollo de las políticas sociales de los últimos años, tareas que ejerce desde la mayor experiencia en el diseño y provisión de este tipo de respuestas. Adicionalmente, posee un importante acervo de recursos físicos, humanos, financieros, tecnológicos y de conocimiento para cumplir su misión.

La principal característica de este universo de instituciones y modalidades, es un alto nivel de dispersión, heterogeneidad y falta de interrelación, sumado esto a que no existe un sistema de equivalencias que permita a las personas moverse entre diferentes modalidades e instituciones y el mundo laboral. Lo anterior a pesar de los logros alcanzados por el SENA en la conformación del SNFT y a que se han tenido avances legislativos, como la Ley 749 de 2002 por la cual se organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica, que permite a las instituciones técnicas profesionales ofrecer y desarrollar programas hasta el nivel profesional a través de los ciclos propedéuticos.

Una buena parte del cuello de botella se encuentra en la regulación del sistema. En la actualidad, las funciones de definición de políticas y de inspección, vigilancia y control de la oferta están totalmente dispersas: la educación básica y media técnica es dirigida por el MEN; la educación no formal, es regulada por las Secretarías de Educación departamentales, municipales y distritales; la Formación Profesional SENA, por el MPS; la educación técnica profesional y tecnológica por el MEN; y la capacitación de origen empresarial por el SENA y el MPS. Además diversos ministerios y agencias sectoriales intervienen en procesos relacionados tales como los de transferencia de tecnología.

3.1 AVANCES DEL SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO – SNFT-

El SENA desde junio de 1996 por el decreto 1120 y según documento CONPES 2945 de 1997, recibió el encargo de liderar en el país el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, y más recientemente, en el decreto 249 de enero de 2004 “Por el cual se modifica la estructura del SENA” se le asignan funciones para avanzar en el proceso de consolidación del mismo.

A partir de una búsqueda de las mejores prácticas en países desarrollados y de los aprendizajes de Colombia en materia de organización y funcionamiento de sistemas de formación y capacitación, se diseñaron las bases del SNFT en sus procesos, procedimientos, estrategias y metodologías.

Luego de evaluar los resultados tras varios años de logros pero también de limitaciones en el proceso de implementación del Sistema, el SENA en su Plan Estratégico 2002-2006 SENA: Una Organización de Conocimiento, determinó como vector clave en su proceso de renovación fortalecer y consolidar su función en torno al mejoramiento de la calidad, pertinencia, flexibilidad y ampliación de cobertura de la formación para el trabajo en Colombia.

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 económicos 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. Estos estándares de competencia han sido elaborados y verificados o validados en las empresas colombianas y se constituyen en patrimonio de conocimiento nacional para medir y promover la calidad y productividad de los trabajadores y empresas del país. El subsistema de Normalización de competencias de los recursos humanos, junto con los de Normalización de Procesos y de Productos, contribuyen a que las organizaciones y empresas colombianas cuenten con herramientas para mejorar sus indicadores de competitividad.

En el segundo, los estándares o normas de competencia laboral se constituyen en referentes reales para el diseño de programas de formación para el trabajo que permiten atender las necesidades concretas de las empresas y del país. En el año 2003 el SENA diseñó 176 programas de formación por competencias y al terminar el 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 que han encontrado en las normas de competencias un acertado instrumento de relacionamiento y respuesta a los requerimientos de educación y formación del sector productivo. El enfoque de formación por competencias es una respuesta al desafío del aprendizaje permanente, que engloba todas las actividades de aprendizaje realizadas a lo largo de la vida con el fin de desarrollar las competencias y cualificaciones.

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. Estos parámetros nacionales con referentes internacionales que se actualizan permanentemente con la participación de los expertos y empresarios, son una herramienta para la valoración de las competencias de los trabajadores que incluye la demostración de evidencias de conocimiento, producto y desempeño por parte de los candidatos a la certificación, tanto de aprendizajes como de experiencias, no importa cómo ni cuando se hayan adquirido; así mismo, facilitan la medición y mejoramiento de la calidad y productividad de las empresas, y de conglomerados de empresas, cadenas productivas, sectores y regiones. El Programa COLOMBIA CERTIFICA que el Gobierno Nacional desarrolla por medio del SENA busca reconocer las competencias, promueve la recalificación o actualización, facilita la empleabilidad y jalona el aprendizaje permanente de los trabajadores colombianos en alianza con los empresarios. La meta 2004 del SENA en materia de Certificación de Competencias es de 40.000 trabajadores.

Colombia está hoy lista para cumplir con la recomendación 195 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 frente a otros países del hemisferio.⁴

En síntesis, el SNFT es un instrumento que permitirá al país avanzar en el desarrollo de la agenda interna para enfrentar los procesos de integración y tratados de libre comercio, en cuanto se refiere a: la definición de estándares o normas de competencia laboral requeridos para el mejoramiento de la calidad y productividad del desempeño de los trabajadores; la puesta en marcha de servicio de certificación de las competencias de los trabajadores; el diseño e inversión en programas para el fortalecimiento institucional de los actores del sistema; el mejoramiento de la pertinencia y calidad de la oferta de formación para el trabajo, la flexibilidad en la administración de programas mediante el enfoque de la formación por competencias para facilitar la cadena de formación y movilidad educativa de los usuarios de la formación y capacitación; y la ampliación de cobertura para que un mayor número de colombianos cuente con las competencias requeridas por un mercado laboral cada día más exigente y globalizado.

4. PROPUESTA PARA AVANZAR EN LA CONSOLIDACIÓN DEL SNFT

Es apremiante, en términos sociales y económicos, una política global de formación de los recursos humanos, basada en principios de racionalización y complementación de la oferta; de promoción de sinergias interinstitucionales y de organización de un sistema de oportunidades de formación. Este sistema debe consolidarse para promover diversas posibilidades de transferencias, equivalencias o validaciones, en lugar de la situación actual en la que cada estudiante está estrechamente limitado a las particularidades de cada nivel y modalidad de formación.

El MPS y el MEN tienen un papel protagónico en esta tarea, al igual que el SENA. Esta última, en particular, debe apalancar el fortalecimiento del mercado de formación para el trabajo, promoviendo la concurrencia de más y mejores actores

⁴ La Conferencia Internacional del Trabajo en su reunión # 92 de junio de 2004, presenta en la recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos, 2004, entre otros el siguiente artículo: “Deberían adoptarse medidas, en consulta con los interlocutores sociales y basándose en un marco nacional de cualificaciones, para promover el desarrollo, la aplicación y el financiamiento de un mecanismo transparente de evaluación, certificación y reconocimiento de las aptitudes profesionales, incluidos el aprendizaje y la experiencia previos, cualquiera que sea el país en el que se obtuvieren e independientemente de que se hubiesen adquirido de manera formal o no formal”.

4. 1. PREMISAS DE LA PROPUESTA

La propuesta de consolidación del SNFT propenderá por:

- i. La pertinencia de la oferta de formación para el trabajo, considerando los requerimientos de los sectores productivos y los lineamientos nacionales de desarrollo económico y competitividad.
- ii. Una descentralización institucional, que establezca sumatoria de intereses con los planes de desarrollo locales y regionales.
- iii. La ampliación de la cobertura de la oferta de formación para el trabajo.
- iv. El mejoramiento de la eficiencia de los actores del SNFT.
- v. El incremento de la calidad de la oferta y de los oferentes de formación.
- vi. El desarrollo de competencias óptimas de empleabilidad y emprendimiento de las personas, mediante los programas de educación y formación.
- vii. La transparencia en la acreditación de las entidades y programas que constituyen la oferta de formación para el trabajo.
- viii. El reconocimiento y certificación de las competencias de los trabajadores, la experiencia y aprendizajes previos, sin importar dónde y cómo fueron adquiridas.
- ix. El proceso de articulación, la cadena de formación, las equivalencias y la movilidad educativa para el mejoramiento de la coordinación entre la educación formal y la educación no formal.
- x. La transferencia de estrategias, metodologías, aprendizajes, mejores prácticas entre los actores del SNFT y el fortalecimiento de una comunidad de conocimiento.
- xi. La provisión de regulación pertinente y coherente con las necesidades de consolidación del SNFT.
- xii. La adopción del modelo de gestión del recurso humano y de la formación para el trabajo a partir de las “competencias laborales”.

Se espera que estas premisas generen un marco que garantice que la formación y la capacitación que se provea mantenga los estándares de calidad que la hagan costo/efectivas.

4.2 INSTITUCIONALIDAD PROPUESTA:

Componentes del Sistema

1. **Acreditación de entidades y programas:** encargado del reconocimiento de la calidad de los oferentes de formación para el trabajo y de los programas de cada uno de ellos, en términos de: estructuras curriculares, metodologías de enseñanza, aprendizaje y evaluación; medios y recursos tecnológicos y didácticos; capacidad instalada; perfil de los docentes y modelo de gestión educativa definidos en el marco del SNFT.
2. **Pertinencia:** encargado de gestionar y analizar de manera permanente con el sector productivo información sobre situación y tendencias de oferta y demanda laboral; sobre las perspectivas de desarrollo económico del país para determinar líneas de política en materia de oferta de formación para el SNFT.
3. **Normalización:** encargado de identificar en coordinación con el sector productivo, las necesidades de capacitación de su recurso humano y de establecer a partir de ellas, las normas de competencia laboral para las diferentes áreas de desempeño de los procesos productivos, que sirvan de referente para el diseño curricular y para la certificación de las competencias laborales de los trabajadores.
4. **Formación:** conformado por la oferta de formación para el trabajo, entendida como aquella ofrecida por el SENA, las entidades de educación no formal, las cajas de compensación familiar y empresas e instituciones de educación superior, en cuanto tengan oferta de formación para el trabajo y/o de formación continua o de recalificación de trabajadores vinculados a las empresas.
5. **Certificación de competencias Laborales:** encargado del reconocimiento de la competencia de los trabajadores para el desempeño laboral a partir de las normas de competencia laboral, independientemente de dónde y cómo se haya adquirido.

A continuación se precisa el contenido de la propuesta:

- **Lineamientos de política:** Quedan en cabeza del MPS en coordinación con el MEN, teniendo en cuenta las propuestas provenientes del SENA. El Consejo Directivo Nacional del Servicio de Aprendizaje SENA, actuará como órgano consultivo de dichos lineamientos.
- **Regulación:** En cabeza del MPS y del MEN en lo que compete a cada uno. Estos Ministerios deben trabajar coordinadamente en la definición de criterios y políticas de regulación.
- **Acreditación de entidades y programas de formación para el trabajo:** Será responsabilidad del MPS, en coordinación con el MEN. El MPS buscará los mecanismos convenientes para involucrar al sector productivo en este proceso.
- **Pertinencia de la oferta de formación:** La definición de los lineamientos de política sobre pertinencia estarán en cabeza del MPS, teniendo en cuenta las recomendaciones del sector empresarial sobre este particular. La operación del mismo será responsabilidad del SENA, a través de las mesas sectoriales y otros mecanismos que considere pertinentes.
- **Normalización de competencias laborales:** En cabeza del SENA, a través de las Mesas Sectoriales, y con la aprobación del Consejo Directivo Nacional del SENA de las Normas de Competencia Laboral Colombianas y las Titulaciones de las mismas.
- **Evaluación-Certificación de competencias laborales:** La certificación de competencias de los recursos humanos del país será realizada por el SENA y los Organismos Certificadores acreditados por la Superintendencia de Industria y Comercio –SIC-, de acuerdo con las normas de competencia laboral colombianas.
- **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.

El nuevo rol del MPS dentro del SNFT, deberá implementarse de manera gradual, es decir que el MPS ajustará su estructura de tal manera que permita desarrollar su labor de manera eficaz y eficiente. El MPS recibirá un apoyo permanente del SENA a lo largo del proceso.

5. RECOMENDACIONES

Teniendo en cuenta las consideraciones descritas en este documento, el MPS, el MEN, el DNP y el SENA, recomiendan al CONPES:

- i) Aprobar los lineamientos para la consolidación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo propuestos en este documento.
- ii) Solicitar al MPS y al MEN, con la asesoría del SENA:
 - a. Crear una Comisión liderada por el MPS, con participación del MEN y la secretaría técnica del SENA, con el fin de elaborar el plan de acción para la consolidación del SNFT y el diseño de los nuevos componentes, en los términos propuestos en este documento, para lo cual tendrá un (1) año. Como mínimo la Comisión deberá ocuparse de: 1) proponer los requerimientos logísticos para la implementación de la nueva estructura del SNFT, a partir del estado actual; 2) evaluar la capacidad institucional de cada ministerio para responder de manera eficiente con sus respectivos roles dentro del SNFT; 3) determinar los mecanismos para la transferencia, si fuere necesario, de los procedimientos y el conocimiento adquirido por el SENA hacia el MPS y MEN, para que éstos fortalezcan su capacidad; 4) proponer los mecanismos de coordinación que debe incorporar el SNFT acorde con su estructura.
 - b. Coordinar la regulación del SNFT en lo que compete a cada uno de ministerios.
 - c. Diseñar los mecanismos para la articulación de los actores del SNFT; definir la normatividad con relación a la cadena de formación y el sistema de equivalencias entre la educación formal y la formación para el trabajo.

- iii) Solicitar al MEN y al SENA:
 - a. Formular el plan de articulación de la educación media técnica con el SENA, la educación superior y la educación no formal, de tal forma que se fortalezcan las competencias laborales de los bachilleres en Colombia. Al 2006, 500.000 bachilleres estarán certificados por el SENA en programas de formación para el trabajo.
 - b. Formular e implementar un Plan Nacional de Formación de Competencias para el Emprendimiento y el Empresarismo, que involucre al 2006 todos los estudiantes de los niveles de la educación básica, media, superior y la educación no formal, incluido el SENA.
 - c. Promover convenios entre el SENA, las Secretarías de Educación Departamentales, Distritales y municipios certificados, para apoyar los procesos de fortalecimiento de la oferta de formación para el trabajo en el contexto regional al 2006 en todos los municipios del país.
 - d. Acordar un plan de fortalecimiento de las competencias básicas y laborales generales requeridas por los estudiantes egresados de los niveles de educación básica y media, que facilite la cadena de formación con la educación superior y la formación para el trabajo, sin repetir programas y contenidos y de esta manera optimizar recursos.
- iv) Solicitar al MPS implementar el componente de acreditación de entidades y programas de formación para el trabajo, en un plazo de seis meses, y la verificación de su validez, transparencia y confiabilidad de manera permanente, a partir de la aprobación del Plan de Acción recomendado por la Comisión.
- v) Solicitar al Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA:
 - 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 materia de metodologías 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 del 2006, el SENA atienda aproximadamente el 70% de sus alumnos a través de sus acciones de formación resultado de convenios, alianzas o contratos. Por lo anterior, a partir del primer semestre del 2005, el SENA abrirá convocatorias semestrales, en las que cada vez, con previa asignación de recursos y definición de programas y sectores a atender, por parte del SENA, las entidades acreditadas presentarán sus propuestas, con adjudicación para aquellas que optimicen los indicadores referenciados, pero siempre guardando la limitante del presupuesto asignado por el SENA.
 - c. Implementar la operación del componente de Pertinencia de la Formación Profesional para el Trabajo teniendo en cuenta las recomendaciones del sector productivo en un plazo de doce meses.
- vi) Solicitar al DNP, hacer seguimiento a los ajustes al SNFT introducidos en este documento y diseñar e implementar un modelo de evaluación de impacto del SNFT .
- vii) Solicitar al MPS y al MEN:
- a. Constituir un sistema de información o directorio de programas y entidades de formación para el trabajo.
 - b. Constituir un sistema de información que integre las diferentes fuentes de información, de tal manera que permita la toma de decisiones en tomo a la calidad y pertinencia de los programas de formación para el trabajo.