



Revista Venezolana de Gerencia  
ISSN: 1315-9984  
rvgluz@gmail.com  
Universidad del Zulia  
Venezuela

## Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y desarrollo humano en Colombia: consideraciones laborales

**Restrepo Pimienta, Jorge Luis; Cruz Mahecha, Diego Enrique; Arroyo Osorio, Rubén Darío**  
Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y desarrollo humano en Colombia: consideraciones laborales  
Revista Venezolana de Gerencia, vol. 26, núm. 93, 2021  
Universidad del Zulia, Venezuela  
**Disponible en:** <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29066223011>

## Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y desarrollo humano en Colombia: consideraciones laborales

National System of Training for Work and human development in Colombia: labor considerations

*Restrepo Pimienta, Jorge Luis*  
*Universidad del Atlántico, Colombia*  
jorgerestrepo@mail.uniatlantico.edu.co

Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29066223011>

*Cruz Mahecha, Diego Enrique*  
*Universidad Libre, Colombia*  
diegoecruz@acjuridicas.com.

*Arroyo Osorio, Rubén Darío*  
*Universidad del Atlántico, Colombia*  
giavcon50@yahoo.com.

### RESUMEN:

El sistema educativo colombiano está compuesto por dos elementos básicos en el entorno de la vida humana y realización de la sociedad. Este sistema, de acuerdo con la ley 1064 de 2006, se denomina educación para el trabajo y desarrollo humano. El objetivo de la presente investigación, es analizar la educación para el trabajo y la forma como esta influye en el desarrollo humano de las personas que se insertan en el mercado laboral, realizando el estudio a partir de las consideraciones laborales existentes. La investigación es de orden cualitativo y bibliográfica documental. A partir del método deductivo, se asumen situaciones generales que se contextualizan en la realidad colombiana, para luego mostrar comportamientos específicos, denotados por acciones, tareas y actividades propias de la realidad estudiada. La educación para el trabajo y el desarrollo humano, se asumen desde una comprensión estructurada, propositiva, acabada, sustentada, experimentada y establecida por parámetros internacionales Organización Internacional del Trabajo. La misma, está regulada por normas técnicas, jurídicas, económicas, empresariales y educativa en relación a las competencias académicas y laborales, formación, diligenciamiento, organización, control y administración de este tipo de sistema educativo. Con este tipo de educación se ha fortalecido y promovido el emprendimiento en el país, el trabajo autónomo, la capacidad laboral y cognitiva del individuo, así como la dignificación dentro de la libertad en el trabajo a partir de las competencias laborales. Las relaciones e implicaciones de educar para el trabajo y las implicaciones en el desarrollo humano, han potenciado la dimensión y progreso del potencial de las personas, incrementando posibilidades como del disfrute de la libertad para vivir la vida que valoran. Se deslinda el trabajo y desarrollo humano dentro un diálogo permanente de implicaciones, indicaciones, acciones y transcendencia para vigorizar capacidades y actuar en el mundo del trabajo.

**PALABRAS CLAVE:** Formación para el Trabajo, desarrollo humano, competencias laborales.

### ABSTRACT:

The Colombian educational system is composed of two basic elements in the environment of human life and the realization of society. This system, according to law 1064 of 2006, is called education for work and human development. The objective of this research is to analyze education for work and how it influences the human development of people who enter the labor market, conducting the study from existing labor considerations. The research is of a qualitative and documentary bibliographic order. From the deductive method, general situations are assumed that are contextualized in the Colombian reality, to later show specific behaviors, denoted by actions, tasks and activities typical of the reality studied. Education for work and human development are assumed from a structured, purposeful, finished, supported, experienced and established comprehension by international parameters International Labor Organization. It is regulated by technical, legal, economic, business and educational standards in relation to academic and work skills, training, completion, organization, control and administration of this type of educational system. With this type of education, entrepreneurship in the country, autonomous work, the individual's work and cognitive capacity have been strengthened and promoted, as well as dignity within freedom at work based on work skills. The relationships and implications of educating for work and the implications for human development have enhanced the dimension and progress of people's potential, increasing possibilities such as the enjoyment of freedom to live the life they value. Work and human development are delimited within a permanent dialogue of implications, indications, actions and significance to invigorate capacities and act in the world of work.

**KEYWORDS:** Training for Work, human development, labor competencies.

## 1. INTRODUCCIÓN

Los preceptos establecidos en la teoría general del trabajo y las relaciones de trabajo, hacen entender la trascendencia de los fines del trabajo humano en el plano del desarrollo de las estructuras psíquicas o mentales de los individuos, las cuales se logran a partir del fortalecimiento de su desarrollo humano individual y colectivo. También se configura, la diversidad de trabajos y la operatividad del sistema educativo eficiente y próspero.

Con una forma descriptiva analítica, deductiva se hace imperioso detallar por medio del trabajo humano, los esquemas de libertades, igualdades y oportunidades que hace desenvolver la vida social y económica, en torno a generación de trabajo autónomo, emprendimiento, teletrabajo, inserción y ubicación de personas en el sector productivo.

En este sentido, la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, se constituyen en un sistema complejo de producción de bienes y servicios específicos, cuyo propósito y razón de ser es el de satisfacer demandas y necesidades en materia educativa de una región determinada; regiones que se han visto signadas por grandes transformaciones y cambios científicos, industriales, empresariales y tecnológicos durante las últimas décadas.

Este tipo de educación comprende la formación permanente, personal, social y cultural, fundamentada en una concepción integral de la persona. Se formaliza desde instancias institucionales y se organiza en un proyecto educativo institucional, con currículos flexibles por competencias académicas y laborales con sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

La Educación para el trabajo y el desarrollo humano en Colombia, parte importante del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y desarrollo humano en Colombia, exige de abordajes científicos para concretar su génesis, así como la gestión que a la par, deriva de su operatividad. En estos escenarios, es importante la identificación de instrumentos formación para el aprendizaje, autonomía institucional codificada, estructura y funcionamiento; sus actores sociales, aproximación operativa, naturaleza jurídica, licencias, programas de formación, registro de programas, créditos, articulación de programas con la educación media y superior, y el sistema nacional de formación para el trabajo.

Con el desarrollo del sistema de educación para el trabajo y el desarrollo humano y la ejecución de cada uno de sus planes de acción, se aspira a mejorar las condiciones sociales, laborales, prestacionales y económicas de los trabajadores colombianos, propiciando un mayor acceso y oportunidad al empleo, emprendimiento y el empresarismo, con un componente de extensión y transferencia tecnológica. Por ello, se torna útil y trascendente en este momento, abordar el comportamiento administrativo, crecimiento, dialéctico y dinámico de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, en las sociedades del conocimiento, consumo y productividad, así como el aporte de estos aspectos a la evolución de los diecisiete objetivos del desarrollo sostenible.

## 2. SISTEMA EDUCATIVO EN COLOMBIA: OPERATIVIDAD INSTITUCIONAL

En el Estado colombiano, existe un exceso de compendios normativos en materia de sistemas educativos que buscan reglamentar el desarrollo de la actividad educativa, sin embargo, mas que normatizar el sistema, los responsables de su gestión, deben preocuparse por la cobertura máxima y calidad en la prestación de los servicios educativos, de manera que se proyecten espacios de adaptabilidad, eficacia, eficiencia y oportunidad a los asociados del Estado Colombiano.

Los sistemas educativos representan una estructura compuesta por instituciones, organizaciones, normas, procedimientos y subsistemas, que funcionan a partir del establecimiento jurídico normativo en la

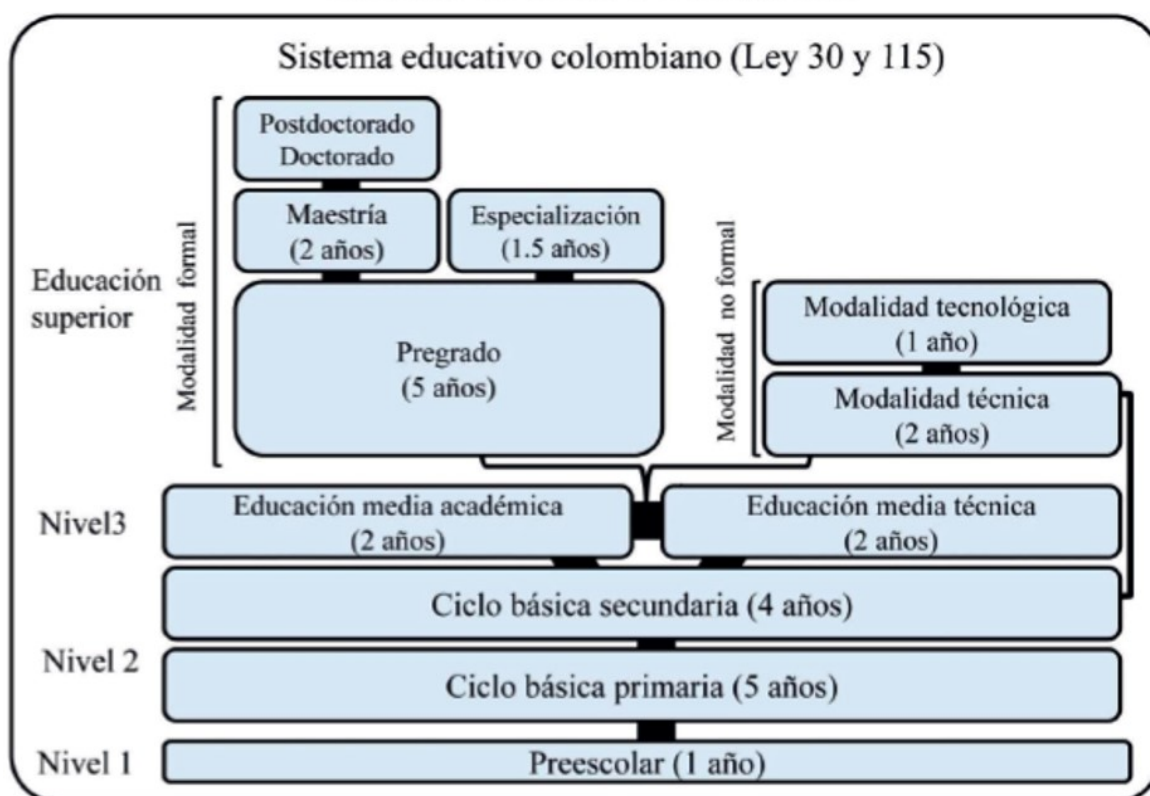
constitución política, la ley, estatutos, manuales, al igual que administrativamente a partir de la gestión, servicio y trabajo del sector de formativo y de capacitación (Castillo, 2004).

En el caso de Colombia, en su categoría de Estado social Demócrata de Derecho, de acuerdo con Rodríguez (2010), existen cuatro tipos de sistemas educativos para atender las necesidades de formación y capacitación de los nacionales y extranjeros, logrando así superar el analfabetismo, pobreza, discriminación, desigualdades, así también fomentar emprendimiento, crecimiento y superación personal, industria, cultura, cívica, inserción laboral, trabajo, empleo y estabilidad socio-laboral. Dichos sistemas están representados por: 1) Educación formal, 2) Educación informal, 3) Educación terciaria y, 4) Educación para el trabajo el trabajo y el desarrollo humano

Para Rodríguez (2010), las regulaciones sistémicas y administrativas hacen que el sistema de educación formal, se conforme por la educación preescolar, básica, media vocacional, superior en sus niveles de grado y postgrados y la terminación de estos estudios es conducente a títulos o representaciones de idoneidad, donde se guarda memoria de la información documental en archivos institucionales los cuales son sujeto de inspección, control y vigilancia por las autoridades competentes en el sector educativo. La creación y diseño organizacional, está amparado y asistido por el gobierno nacional, y las norma que regulan este régimen son la ley 115 de 1994 y ley 30 de 1992.

DIAGRAMA 1  
Sistema educativo colombiano

### Diagrama 1 Sistema educativo colombiano



Fuente: Cabrera et al, (2014).

Cabrera et al, (2014)

Sobre este particular, se precisa en el diagrama 1, el sistema educativo colombiano y sus relaciones esenciales. En el diagrama se evidencia, que existe una base común para todo el sistema colombiano, dividida en el nivel 3: la educación media académica para “profundizar en un campo específico de las ciencias, las artes o las humanidades” (Ley 115, 1994, art. 29); mientras, que la educación media técnica prepara a los estudiantes “para el desempeño laboral en uno de los sectores de la producción y de los servicios” (Ley 115, 1994, art. 32). La modalidad técnica sería más conveniente para los estudiantes que no continuaban con la educación superior, pues los cualificaba para emplearse fácilmente. A pesar de la segmentación del nivel 3, ambas modalidades permitían el ingreso a la educación superior.

En este sistema educativo formal, existe también en la educación superior, el sistema de educación, creado para lograr especializaciones, maestrías y doctorados, con la finalidad de actualizar, capacitar y propiciar destrezas en áreas del saber, logrando una cognición en temas específicos del educando para adiestrarse en elementos de su empleo o labor de forma detallada y con experticia. Luego de la terminación de estos estudios se concede por las organizaciones educativas un certificado el cual está registrado y archivado junto a sus calificaciones. Este subsistema está regulado en la ley 1753 de 2015 (Restrepo, 2013).

A la par de este sistema formal, coexiste un sistema educativo paralelo, denominado educación informal, regulado en la ley 115 de 1994. Este sistema, de acuerdo con Rodríguez (2010), se encuentra dotado de particularidades y se ofrece en cualquier organización social de carácter empresarial, establecimiento o beneficencia, con el objeto de actualizar conocimientos. Su finalización es conducente a certificaciones, las cuales carecen de registro e historias archivísticas. Es decir, es un sistema educativo que se orienta al capacitaciones y entrenamientos precisos, en función de las exigencias de quienes lo demandan. Estas capacitaciones pueden tomar la estructura de cursos, seminarios o talleres y tener un carácter intensivo y breve. De acuerdo Rodríguez (2010), este tipo de sistemas tiene como objetivo la concienciación o capacitación de personas para su futuro trabajo.

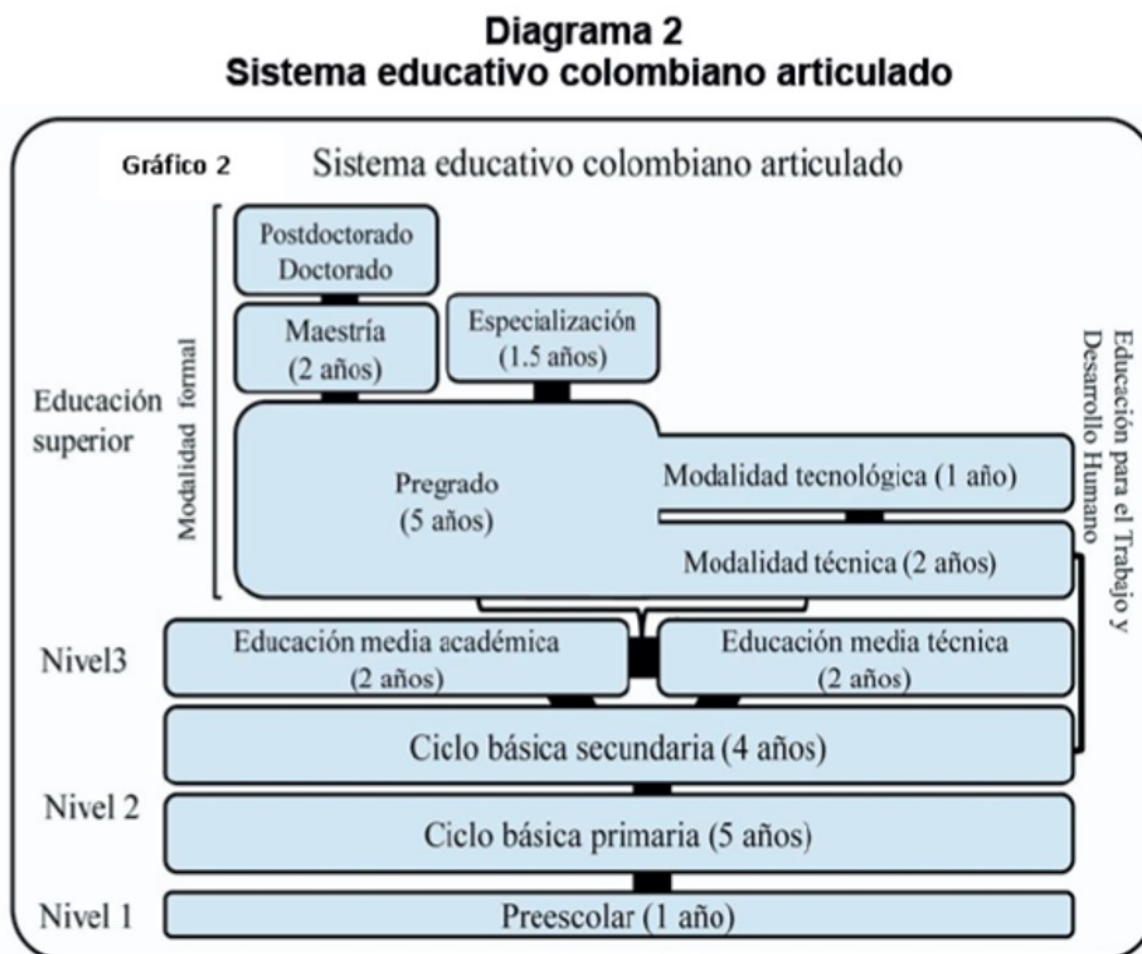
Los trabajos y el tipo de conocimientos compartidos e impartidos en estos encuentros, son complementarios de los conocimientos adquiridos en la educación formal, sin embargo, no cuentan con reconocimiento oficial. Para Restrepo (2013), el sector de la educación informal, es de interés en la medida en que participa o determina políticas internacionales a favor o en contra de la solidaridad; contribuye a crear un imaginario colectivo, apoyado en la potencia de los medios de comunicación, creando opinión pública de aprobación o rechazo.

Partiendo del sistema educativo formal colombiano, son esenciales ciertas articulaciones para mostrar el Sistema Nacional de Formación para el Trabajo y desarrollo humano en Colombia. Bajo articulaciones precisas indicadas en el diagrama 2, se conecta la capacitación y formación para el trabajo, con actores que se congregan en gremios, empresas, organizaciones de trabajadores, entidades de formación para el trabajo o de educación para el trabajo, cajas de compensación familiar, entidades de educación media, técnica profesional, tecnológica, universidades y entidades gubernamentales (Restrepo, 2013), todo con la finalidad de propiciar en las personas competencias y habilidades técnicas específicas que soporten actividades desempeñadas en cargos de trabajo particulares.

Lo anterior, siempre y cuando desarrollen programas de formación para el trabajo y/o de formación continua debidamente acreditados en el marco del sistema nacional para el trabajo Sistema Nacional de Formación para el trabajo y el desarrollo humano (SNFT), tomando como referente las normas de competencia laboral de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y adoptadas y desarrolladas por Colombia, con el fin de definir e implementar políticas y estrategias para el desarrollo y calificación de los recursos humanos del país, potencializando libertades de trabajo y robusteciendo la salud mental en cuanto indica mejores formas de desenvolvimiento las personas (Restrepo, 2013).



DIAGRAMA 2  
Sistema educativo colombiano articulado



Fuente: Cabrera et al, (2014)

Cabrera et al, (2014)

Desde la dimensión pedagógica de la educación para el trabajo y desarrollo humano, se plantea el enunciado *el educar para lograr algo llamado desarrollo, adelanto y progreso*; es así que presupone un acto volitivo, estructurado, basado en técnicas de construcción del saber y métodos de formación que conseguirán transformar a las personas en promotores del cambio social hacia el Perfeccionamiento laboral, empresarial, operativo y técnico (Tobón, 2008).

Cabe representar la articulación de la educación para el trabajo y el desarrollo, dentro del sistema educativo colombiano permitiendo identificar los ejes conectores y las implicaciones funcionales estructurales vinculantes desde un espacio de construcción tecnológica e innovación proactiva y prospectiva.

Teniendo en cuenta el ámbito antes expuesto, la trascendencia y utilidad de este tipo de educación se puede notar en las cifras publicadas por el Departamento Nacional de Planeación (DANE). Para el total nacional, en el trimestre abril - junio 2020, la población de 15 años y más, fue de 36.353 miles de personas, de estas, el 10,3% asistió a cursos de formación para el trabajo y desarrollo humano, mientras que el 89,9% no asistió. En el trimestre abril - junio 2019, estas proporciones se ubicaron en 9,8% y 90,4%, respectivamente (DANE, 2020).

Cabe expresar, que la oferta de formación para el trabajo en Colombia está conformada por alrededor de 2.700 establecimientos de educación media, 286 instituciones educativas de carácter superior (81 universidades y 119 instituciones universitarias, 50 tecnológicas y 36 técnicas profesionales) (Rodríguez, 2018). Adicionalmente, se encuentran cerca de 4.200 entidades de educación el Trabajo y el desarrollo Humano, 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 (Cabrera, 2014).

Con respecto al número de la población colombiana con aspiraciones al ingreso de la formación para el trabajo y el desarrollo humano, las cifras descritas anteriormente no satisfacen en su totalidad la cobertura requerida, de allí que aún no se cierra la brecha en atención del acceso a servicios educativos para la captación, formación y transformación de los asociados al Estado, se solicitan combatir las desigualdades, inequidades y ampliar los instituciones y programas. Es decir ampliar el campo de actuación de este tipo de educación para dar acceso a un mayor número de personas dispuestas a fortalecer habilidades en aspectos puntuales.

### 3. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO EN COLOMBIA: GÉNESIS EVOLUTIVA

Para profundizar sobre este sistema educativo informal colombiano, es importante precisar la génesis evolutiva de la educación para el trabajo en Colombia. En este sentido, dentro de un marco historiográfico evolutivo, en la década de los 50, en Colombia, aparece la proliferación de la educación superior pública, y parte privada, disponiéndose de acuerdo con Cabrera (2014) de carreras técnicas, profesionalización de docentes, colegios semi-escolarizados con la modalidad comercial, dejando a un lado la educación Normalista existente en la década de los 30.

En 1957, en función de los planteamientos de Henao (2000), surge una institución que ofrece formación de carácter teórico – práctico experimental para formar mano de obra calificada, y con vinculación inmediata a las empresas. Este establecimiento se denominó Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), y en sus comienzos en zonas urbanas, ofrecía las carreras de Construcción, Secretariado y Finanzas mientras que, en las zonas rurales sobre agricultura y su tecnificación. Todo esto pensando en la gente que no tenía acceso al sistema formal de educación superior especializada en el país. La finalidad era formar a las personas de manera que con conocimientos técnicos precisos pudieran insertarse a una actividad específica en pro del desarrollo individual y de la localidad donde hacían vida.

Cabe destacar, que hechos legislativos de transformación, como reformas y leyes realizadas por varios gobiernos, hicieron que, en los años 60 y 70, se formaran más colegios y universidades privadas, con el fin, de brindar una educación avanzada, en pro del desarrollo de la nación. Se incorporan en el abanico de posibilidades carreras como: Enfermería, Comunicación Social, Filosofía Humanidades entre otras, que hicieron su aparición, y de una vez, se constituyeron en alternativas de estudio para muchos estudiantes. Mientras, que, la Educación Superior Pública era la formadora de educadores y oficios (Henao, 2000).

Siguiendo la cronología histórica, en 1970, los colegios privados fueron una gran opción para los estratos medios y altos, creándose de la mano de Carlos Lleras Restrepo, Institutos de Educación Media y Diversificada (INEM); como herramienta indispensable de la educación formal, encaminado hacia la formación de bachilleres técnicos (Cabrera, 2014).

La década de años 80, marcó por completo la educación en Colombia, y rompió un hito que muchos gobernantes jamás realizaron, la Educación para adultos. Este tipo de educación de acuerdo a los planteamientos Henao (2000), el presidente de la Republica Belisario Betancourt, diseñó un Programa denominado Campaña de Instrucción Nacional (CAMINA), fortalecido por su antecesor Virgilio Barco

Vargas. La vinculación de algunos medios de comunicación como la Radio y Televisión fueron elementos de gran alternativa educativa e instructiva a campesinos y personas de bajos recursos.

Es de anotar el hito de la educación para el trabajo y desarrollo, donde en 1994, el presidente de la República Cesar Gaviria Trujillo, y la Ministra de Educación Maruja Pachón, establecieron la Ley 115 de 1994, que dispone que “El Servicio Público de la Educación cumple una función social acorde, a las necesidades e intereses de la familia, personas, y sociedad”. Para Samudio (2005), se fundamenta los principios de la Constitución Política y el derecho a la educación que tiene toda persona, en las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación cátedra y en su carácter de servicio público; allí se encuentran contemplados también la educación formal, informal y no formal.

Por otro lado, la gran revolución de esta reforma educativa determinó a la educación en dos modalidades: Formal e Informal la primera, consiste la parte introductoria es decir, desde Preescolar hasta el noveno grado de Secundaria y la segunda, es lo que, anteriormente se denominaba Media Vocacional donde décimo y onceavo (10 y 11) son los dos cursos culminantes, además, la capacitación, preparación y escalafón de todos los docentes, entre otros temas que esta Reforma trajo consigo y borró una tradición y fallas que venía presentando la Educación desde sus inicios.

En este sentido, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) cumple un papel fundamental en la consolidación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo SNFT, en la medida en que a partir de su creación mediante el Decreto 118 de 1957, se convierte 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 (Samudio, 2005).

De esta manera, 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 (Cabrera, 2014).

Lo anterior a pesar de los logros alcanzados por el SENA en la conformación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo 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 (Samudio, 2005). Con el decreto 3616 de 2005, se inicia a organizar los perfiles ocupacionales y formativos de los técnicos auxiliares en el área de la salud definiendo auxiliares en Enfermería, Servicio Farmacéuticos, Administración en Salud, Salud Pública, Salud Pública, posteriormente se expide la norma que reglamenta los perfiles mecánica dental y cosmetología (MEN, 2008).

Dentro de este proceso histórico, se suscita para el año de 2006 en Colombia, la ley 1064 la cual hace cambios en la denominación de educación no formal, la educación para el trabajo y el desarrollo humano, donde se establecen diferencias epistémicas, teóricas, conceptuales y aplicadas en ejercicio de la formación técnica profesional y tecnológica, y técnica por aptitud ocupacional y laboral, que se considera en la educación para el Trabajo. Asimismo, se expide el decreto 3870 de 2006, por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano en el área de idiomas, y se establecen las condiciones mínimas de calidad (Cabrera, 2014).

Lo anterior presenta actualmente confusiones en la gestión, administración control y ejecución, dado a que se encuentran en la regulación del sistema, disparidad en conocimiento y en 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, y la educación para el trabajo y el desarrollo humano, era regulada por las Secretarías de Educación departamentales, municipales y distritales. La propuesta es pasarlas



jurídicamente al Ministerio el Trabajo; la formación Técnica Ocupacional, por el Ministerio del Trabajo; la educación técnica profesional y tecnológica por el MEN; y la capacitación de origen empresarial por el SENA y el Ministerio del Trabajo. Además, diversos ministerios y agencias sectoriales intervienen en procesos relacionados tales como los de transferencia de tecnología (Cabrera, 2014).

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 Sistema Nacional Formación para el Trabajo; 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, 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 (MEN, 2008).

Asimismo, es legítimo declarar que el Sistema Nacional Formación para el Trabajo (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 clúster, cadenas productivas y sectores económicos estratégicos del país. Entre sus logros se encuentran: 72 mesas Sectoriales en funcionamiento, 32 estudios de caracterizaciones ocupacionales, 32 mapas funcionales, 1.320 normas de competencia laboral y 259 titulaciones (Rodríguez, 2018).

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 (Arias, 2005).

Cabe expresar que las incidencias del Desarrollo humano en la educación y el trabajo implican o traen consigo unas mejoras y dinámicas de cambio, en aspecto de salud mental, estabilidad cognitiva social, progreso permanente, expresión de libertades, dignificación de la labor y actividades de las personas y esquematización de acciones suficiente para cimiento tecnológico e innovador.

Es por ello que, a partir de la vigencia del Decreto 2888 del 2007, el Sistema de Calidad y los insumos de mejoras continua, hacen de la formación para el trabajo espacios para potenciar el talento humano, lleno de vigor y realidad contextual en ciclo de necesidades, el cual se seguirá rigiendo por el Decreto 2020 de 2006, Decreto 3870 de 2006 en aras de obtener un reconocimiento público de su calidad, permitiendo que el Estado Colombiano, se apropie de herramientas y elementos tecnológicos, innovadores, operativos para acrecentar la ciencia y dinamismos y extensión (Rodríguez, 2000).

De acuerdo con Flores (2005), para acceder a la certificación de calidad de la formación para el trabajo y el desarrollo humano, las instituciones oferentes y los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano registrados, deberán someterse al proceso de evaluación en el que un organismo de tercera parte verifica y certifica el cumplimiento de las normas técnicas de calidad, ya sea de programas o de instituciones según sea el caso.

Por último, García (1985) destaca el Decreto 4904 de 2009 que reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano permite la gestión y organización precisa con lineamientos gubernamentales para el funcionamiento de las instituciones para el trabajo y desarrollo humano, permitiendo dotar de insumos emprendimiento y simulación empresarial.

#### 4. INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO: FUNCIONAMIENTO Y CARACTERÍSTICAS ESENCIALES.

En la práctica de creación, organización y gestión de instituciones, requiere de procesos especializados de grandes exigencias y formalidades. En Colombia, estos procesos representan limitaciones y están llenos de traumas, producto del desconocimiento normativo procedimental imperante, y a la vez, por la ineptitud de los entes territoriales frente al orden.

La constitución y formalización de una institución de educación para el trabajo y el desarrollo humano de carácter estatal o privada, debe ser organizada para ofrecer y desarrollar programas de formación laboral o de formación académica de acuerdo con lo establecido en la ley 115 de 1994 (Cabrera, 2014). Estas instituciones, al momento de su creación y consolidación desde lo formal, para ofrecer el servicio educativo, deben someterse al cumplimiento de requisitos diversos, los cuales según Castillo (2004), son: 1) Tener licencia de funcionamiento o reconocimiento de carácter oficial, y 2) obtener el registro de los programas establecidos en el Decreto 4904 de 2009.

A nivel público, es loable decir que, para las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano de carácter estatal, el acto administrativo de creación constituye el reconocimiento de carácter oficial (Sánchez, 2004); mientras que los interesados en crear una institución de educación para el trabajo y el desarrollo humano de carácter privado, deben solicitar: 1) licencia de funcionamiento a la secretaría de educación de la entidad territorial certificada de la jurisdicción que corresponda al lugar de prestación del servicio, 2) cumplimiento de los requisitos establecidos en el Decreto 4904 de 2009 (verificados por la secretaría, quien decidirá mediante acto administrativo motivado, las novedades relativas a cambio de sede, apertura de nuevas sedes en la misma jurisdicción, cambio de propietario, cambio de nombre, fusión con otra institución educativa, y si estos implican la necesidad de solicitar y obtener previamente la modificación de la licencia inicial) (Sánchez, 2012).

Es oportuno decir; es gestión y direccionamiento, que la apertura de una o más sedes en jurisdicción diferente requiere el trámite de la licencia ante la secretaría de educación de la entidad territorial competente. Las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano establecerán en su proyecto educativo institucional la participación de la comunidad educativa y del sector productivo en el diseño y evaluación de los planes de estudio, la adopción del manual de convivencia y en el reglamento de formadores (Sánchez, 2012).

Las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, podrán ofrecer programas de formación laboral y de formación académica, con el objetivo de preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempleo referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones que permitan ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente (Cantón, 2020). Para que un programa pueda ser registrado, deberá tener duración mínima de seiscientas (600) horas, y al menos el cincuenta por ciento de la duración del programa debe corresponder a formación práctica tanto para programas en la metodología presencial como a distancia (Sánchez, 2012).

Los programas de formación académica tienen por objeto la adquisición de conocimientos y habilidades en los diversos temas de ciencia, matemáticas, técnica, tecnología, humanidades, arte, idiomas, recreación y deporte, desarrollo de actividades lúdicas, culturales, la preparación para la validación de los niveles, ciclos y grados propios de la educación formal básica y media, y la preparación a las personas para impulsar procesos de autogestión, participación, formación democrática, y en general de organización del trabajo comunitario e institucional. Para ser registrados, estos programas deben tener una duración mínima de ciento sesenta (160) horas, lo que permite la integralidad sostenible del individuo en perspectiva de emprendedor o trabajador autónomo (MEN, 2008).

Cuando el programa exija formación práctica y la institución no cuente con el espacio para su realización, ésta deberá garantizar la formación mediante la celebración de convenios con empresas o instituciones que cuenten con los escenarios de práctica (Sánchez, 2004).

De esto modo, las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, no podrán ofrecer y desarrollar directamente o a través de convenios programas organizados en ciclos propedéuticos o del nivel técnico profesional, tecnológico o profesional; las instituciones autorizadas para prestar el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano solamente expedirán certificados de aptitud ocupacional a quien culmine satisfactoriamente un programa registrado (Sánchez, 2012). La norma permite que estos programas se puedan articular con la educación media (grados 10 y 11) y con la educación superior. Asimismo, deberán tener un mecanismo de valoración de experiencias y prácticas para los estudiantes que tengan algún conocimiento previo sobre programa que deseen cursar (Sánchez, 2004).

Entre otras características, estas instituciones podrán estructurar sus planes de estudio por créditos académicos y entrar en procesos de certificación de calidad. para este último, deberán someterse a una evaluación de las normas técnicas de calidad, ya sea para los programas o para la institución (Sánchez 2010). Están autorizadas para ofrecer programas con la metodología de educación presencial y a distancia, previa evaluación que realice la secretaría de educación, se debe incluir un concepto del Sena o de una institución de educación superior que ofrezca programas virtuales (Sánchez, 2004).

Para Sánchez (2010), es claro resaltar, como línea de trabajo la necesidad de generar procesos armonizados con la educación media y con la educación superior, que involucre espacios y escenarios para la congruencia de modelos de formación y el trabajo por competencias. Es apremiante que el sistema educativo se organice de forma articulada, a partir de elementos comunes e interés afines, aunando esfuerzos en la consolidación de acciones que garanticen la articulación por ciclos y niveles

Enfatizar en procesos de formación con pertinencia, equidad, eficacia y eficiencia; temas que deben generar compromisos en pro de la calidad de la educación de estas Instituciones. Tomando posturas en torno al re significación de las ofertas de formación y su relación con las agendas productivas del país y la región, apoyados en redes de trabajo conjunto como instituciones que propendan intereses comunes y apoyo interinstitucional; es claro que la autoevaluación debe ser un tema de trabajo permanente, que se considere como el camino legítimo para la mejora continua de la institución, que permita la realimentación y mejora de procesos y productos (Sánchez 2010).

En este orden circular y programático en educación para el trabajo y desarrollo humano, y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 42 y 90 de la Ley 115 de 1994, los certificados de aptitud ocupacional son los siguientes: a) Certificado de Técnico Laboral por Competencias, se otorga a quien haya alcanzado satisfactoriamente las competencias establecidas en el programa de formación laboral; b) Certificado de Conocimientos Académicos, se otorga a quien haya culminado satisfactoriamente un programa de formación académica debidamente registrado (Sánchez 2010); para el caso de los programas auxiliares en las áreas de la salud, los certificados de aptitud ocupacional se rigen por lo establecido en el Decreto 3616 de 2005 o la norma que lo modifique, adicione o sustituya.

En todo caso, de estos sistemas educativos egresan personas con formación técnica y con competencias y habilidades que de alguna forma le permiten la inserción en el mercado laboral colombiano. De esta manera desde el plano personal o individual de las personas que egresan de este sistema de educación, se fomenta una mayor autoestima, al sentirse útil en una actividad en particular y poder desde esta perspectiva insertarse en el mundo empresarial, obteniendo condiciones laborales y beneficios socioeconómicos de ella derivados. Estas nuevas condiciones le permiten solventar su situación laboral inmediata, así como su situación económica individual y de aportación a su núcleo familiar, mejorando su calidad de vida. De allí la relevancia de este tipo de educación en el país.

## 5. DISEÑOS INSTRUCCIONALES DE LA EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO: RETOS Y APORTACIONES DE LOS TÉCNICOS OCUPACIONALES AL MUNDO LABORAL

La educación un proceso que parte de la interacción humana sobre la base del potencial biológico de los seres humanos con la mediación de otros y de la cultura que los constituye en la clase peculiar de ser humano que son, tanto en el sentido colectivo como en el personal, para crear su propia versión particular, que es su personalidad (Flores, 2005). Así, se tiene un desafío en materia educativa, es cobertura ciento por ciento y la calidad de accesos a la misma, que permita llevar a cabo en la población, en capacidad productiva constituir empresa y generar empleo.

Teniendo claro que la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, se ofrece para complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados, comprende una formación permanente, personal, social y cultural. Se fundamenta, de acuerdo con Flores (2005), en la potencialización de diversos perfiles de todas las áreas del conocimiento, dando paso al crecimiento de oportunidades para que los Jóvenes y adultos que desean adquirir técnicas ocupacionales certificadas, puedan optar a un empleo o trabajo.

Esa apropiación, genera las competencias humanas (significados, destrezas, actitudes) que se requieren en esa particular colectividad, para ser miembro de ella y reproducirla en su estructura, fines y “buen” funcionamiento y transformarla a tono con los cambios que se producen en el entorno natural y cultural (Sánchez, 2010). La educación para el trabajo y el desarrollo humano, se forja en transformaciones y cambios de mentalidad en la población, en cuanto a la adquisición de competencias experimentales para avanzar en cadenas de producción a gran escala.

La educación está llamada a jugar un papel importante, pero esto debe verse como una condición necesaria pero no suficiente. Según Alvear (2006), estará en dependencia del papel y jerarquía que la sociedad, el estado y los gobiernos le otorguen a los modificaciones y mutaciones necesarias en el ámbito educativo-laboral para elevar la calidad, así como en la ejecución de planes que favorezcan la producción y aumento de empleo, empresa y emprendimiento.

La integralidad, representa un propósito para este tipo de educación, además de abordar las competencias básicas y ciudadanas, apunta a una revisión de la concepción de la formación laboral que se ofrece desde la educación secundaria para incluir el desarrollo y evaluación de competencias asociadas, no sólo a ocupaciones específicas, sino a la capacidad general para conseguir un trabajo o emprender una actividad generadora de ingresos por cuenta propia, adaptarse, integrarse y mantenerse satisfactoriamente en un escenario productivo y aprender continuamente para mejorar las oportunidades y condiciones socioocupacionales a lo largo de la vida, esto conlleva a un Estado más justo y equitativo (Tobon, 2008).

Reconociendo que la educación, la formación y el aprendizaje permanente contribuyen y toman de manera significativa el promover los intereses de las personas, las empresas, la economía y la sociedad en su conjunto, especialmente en vista de la importancia fundamental que reviste alcanzar el pleno empleo, la erradicación de la pobreza, la inclusión social y el crecimiento económico sostenido en una economía mundializada.

En estas circunstancias, se insta a gobiernos, empleadores y os trabajadores a renovar su compromiso con el aprendizaje permanente. Los gobiernos invirtiendo y creando las condiciones necesarias para reforzar la educación y la formación en todos los niveles; las empresas, proporcionando formación a sus trabajadores, y las personas, aprovechando las oportunidades de educación, formación y aprendizaje permanente (Tobon, 2008).

Como retos precisos en este estudio, y que se consideran fundamentales, se proponen una tipología de competencias (cuadro 1) sobre las cuales deben orientarse los esfuerzos de la educación para el trabajo y el desarrollo humano. En este caso, se concretan competencias Técnicas, pedagógicas, y actitudinales que hablarán de la integralidad en la formación de las personas que decidan integrarse en este sistema de educación que ofrece soluciones para quienes no pueden optar por una carrera universitaria. También se precisan los



saberes (cuadro 2) que se consideran cónsonos con el tipo de educación impartida desde la educación para el trabajo y en aras de fomentar el desarrollo humano de personas valiosas en el sistema humano colombiano.

CUADRO 1  
Tipología de competencias

**Cuadro 1**  
**Tipología de competencias**

<b>Competencias técnicas</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Formación.</li><li>• Habilidades lingüísticas, interpretativas, argumentativas y propositivas</li><li>• Capacidad para interpretar y comprender, armonizar e interpretar fenómenos tecnológicos y sociales con objetividad</li><li>• Habilidad para interpretar y entender sistémicamente la realidad política, social, cultura y comunicativa del país</li><li>• Liderazgo para trabajo en equipo</li><li>• Habilidad para solucionar problemas</li></ul>
<b>Competencias pedagógicas</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Aptitudes para interpretar, proponer y argumentar alternativas para la solución de problemas</li><li>• Conocimiento de fuentes de información: saber consultar, clasificar y transferir información</li><li>• Conocimiento general de los procesos y procedimientos del diseño curricular, para la implementación de competencias sociales requeridas en la formación</li><li>• Manejo de la formación</li></ul>
<b>Competencias actitudinales</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>• Coherente entre lo que piensa, dice y hace</li><li>• Respetuoso de lo que piensan los demás</li><li>• Comprometido con la formación y autoformación de los estudiantes</li><li>• Generador de procesos de autoformación, convivencia y trabajo en equipo</li><li>• Responsable frente a la planeación, la ejecución y la evaluación del trabajo asignado</li><li>• Con actitud para facilitar la apropiación y práctica de los principios y valores éticos universales</li></ul>

Fuente elaboración propia

elaboración propia



CUADRO 2  
Saberes generales

**Cuadro 2**  
**Saberes generales**

Se conceptualiza las competencias dentro del marco de general de formación humana, teniendo como base el pensamiento complejo y laboral.		
SABER	SABER HACER	SER
<ul style="list-style-type: none"> <li>Asume la Competencia dentro del marco de la formación humana y el pensamiento complejo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conceptualiza la formación de las competencias, como un proceso complejo teniendo en cuenta el proyecto ético de la vida y la transdisciplina.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Integra el análisis de las competencias en el contexto personal, social, laboral, empresarial, familiar y educativo, acorde a los propósitos de un determinado proyecto pedagógico</li> </ul>

Fuente: elaboración propia

elaboración propia

Es importante también plantear, que en la educación para el trabajo, debe existir una tipología de competencias básicas, necesaria para el diseño de programas y la inspiración de su modelo pedagógicos y accionar de las actividades académicas, emprendimiento y empleabilidad. Según Agüero et al, (2019), la importancia del desarrollo de competencias afines a la profesión, es inestimable, pues sin ellas, la ubicación laboral sería difícil de conseguir.

En el siguiente cuadro (Cuadro 1), se detallan las conceptualizaciones de los tipos de competencias, con la idea de que sea considerada su adopción por parte de las instituciones en aras de fortalecer capacidades y calidades de emprendimiento e innovación, en el mundo laboral (Ramos, 2019).

CUADRO 1  
Definiciones de competencias

**Cuadro 1**  
**Definiciones de competencias**

TIPO DE COMPETENCIA	DEFINICIÓN
Competencia Laboral	Combinación integral de conocimientos, habilidades y actitudes conducentes a un desempeño adecuado y oportuno en el conjunto de una o más funciones laborales determinadas y en ámbitos ocupacionales propios de las instituciones
Norma de Competencia Laboral	Es un estándar que describe el desempeño de un trabajador para lograr los resultados requeridos en una función laboral; los contextos en los que ocurre ese desempeño; los conocimientos, habilidades, destrezas y las evidencias que se deben aplicar para demostrar su competencia.
Norma de competencia laboral obligatoria	Corresponde a los estándares de las funciones comunes para los diferentes puestos de trabajo que cubre la ocupación. Es obligatoria para obtener el Certificado de Aptitud Ocupacional.

## CONT... CUADRO 1

**Cont... Cuadro 1**

<b>Norma de competencia laboral adicional</b>	Corresponde a los estándares de las funciones que permiten la flexibilidad necesaria para satisfacer requerimientos laborales específicos de algunas entidades y trabajadores, sin convertirse en una exigencia de la ocupación. No es necesaria para obtener el certificado de Aptitud Ocupacional
<b>Norma de competencia laboral opcional</b>	Corresponde a los estándares de las funciones específicas de un grupo de puestos de trabajo de la ocupación, permite al estudiante optar libremente por cualquiera de ellas. Para obtener el Certificado de Aptitud Ocupacional se requiere cursar todas las obligatorias y como mínimo una de las opcionales

Fuente: Elaboración propia

Elaboración propia

Después de describir y definir las competencias en entorno educativo del trabajo y desarrollo humanos y los saberes requeridos, cabe enunciar que el marco nacional de cualificaciones y su importancia. Para el país y para las instituciones de educación y de desarrollo humano, se deben marcar rutas de progreso en las titulaciones o cualificaciones; con el fin de lograr la integración de los niveles que ha establecido el sector educativo formal, con los de la formación profesional (Tobon, 2008). También es importante el reconocimiento de las certificaciones que existen, provenientes de la capacitación en las empresas, las validaciones y homologaciones de los títulos de formación nacionales e internacionales y la certificación de competencias adquiridas por las personas durante su experiencia laboral. Además de establecer una clasificación lógica, ordenada y comprensible de los resultados de aprendizaje y sus equivalencias (Tobon, 2008).

Colombia adoptó un modelo de educación para el trabajo que “comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que (se) estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal” (Decreto 2888, 2007).

A pesar de ello, educación para el trabajo y el desarrollo humano en Colombia, presenta debilidades que deben ser subsanadas. También como sistema paralelo al formal, ofrecer oportunidades para el crecimiento humano y la profesionalización técnica de quienes optan por insertarse en este sistema particular educativo. La idea es fortalecer el sistema y ofrecer capacitaciones cónsonas con las realidades y necesidades sociales del país. En todo caso, son las personas dotadas de saberes, habilidades y competencias las que coadyuvaran a incrementar los niveles de desarrollo de una nación que trabaja por mayor reconocimiento a nivel de sus sistemas de producción como de su gente.

## 6. CONCLUSIONES

Desde la adopción del método deductivo, se asumen situaciones generales que se contextualizan en la realidad colombiana, para luego mostrar comportamientos específicos, denotados por acciones, tareas y actividades propias de la realidad estudiada, se denota que este tipo de educación es un eje transformación colectiva y social dado a que brinda la oportunidad a la población en etapa de productividad a su fortalecimiento competitivo, emocional, mental y habilidades cognitivas y operativas.

Con la implementación eficiente de este tipo de educación, se busca la realización permanente repensar el trabajo por y para el desarrollo humano, donde exista una complementariedad progresiva esto por la razón que, desde la perspectiva de desarrollo humano, el concepto realmente relevante es el trabajo, que no el empleo, sin embargo, el concepto empleo no abarcan el trabajo creativo (por ejemplo, actividades deportivas,

la obra de un escritor, artesanías, o pintor); el empleo es subordinación un cargo no abarca tampoco el trabajo no remunerado de cuidar a otras personas; tampoco incluye el voluntariado y mucho menos lo fines altruista de ejercer un actividad de beneficencia. Así, el trabajo es un concepto más amplio, que abarca el ámbito laboral, pero que también va más allá mediante la inclusión de las dimensiones de libertades, promoción del potencial de las personas, del aumento de sus posibilidades, y del disfrute de la libertad para vivir la vida que valoran.

Hacer posible la gestión en formación de competencias fortalecen a las personas en su diario vivir y en el desarrollo del trabajo y el empleo en un entorno proactivo y crecimiento permanente de libertades y dignificación humana sostenible. La Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, ofrece complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados, ella comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, permitiendo el crecimiento en libertades, integralidad, integridad y proactividad de los individuos. Las instituciones que ofrezcan el servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano tendrán que cumplir nuevos requisitos para su funcionamiento, según lo ordena el decreto 2888 del 31 de julio de 2007, expedido por el Gobierno Nacional.

De esta formar la educación para el trabajo y el desarrollo tiene una variedad de desafíos los cuales son: potencializar competencias laborales académicas en la población adulta y juvenil, generar emprendimiento, empleo y empresarismo, en el marco de las herramientas de transformación y cambios de mentalidad colectiva en la población.

Con este tipo de educación se ha obtenido en Colombia, que los índices de emprendimiento, extensión, empleabilidad, ocupación, prospectivas de gemación de empresas, desarrollo tecnológico y reconstrucción del tejido han crecido de manera progresiva donde las trasformaciones se notan en el ámbito económico laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agüero, M. M., López, L. A. y Pérez J. (2019). Challenge Based Learning como modelo de aprendizaje profesionalizante. Caso del programa Universidad Europea con Comunica +A. Vivat Academia, Revista de Comunicación, 149, 1-24. <https://doi.org/10.15178/va.2019.149.1-24>
- Alvear, M. (2006). *Reseña Crítica de las Propuestas de Reforma a la Educación Superior en Colombia*, Bogotá.
- Arias, E. (2005). El Potencial Humano de Alto Nivel en Colombia, Ministerio de Educación Nacional. Asociación Colombiana de Instituciones Universitarias Privadas, Bogotá.
- Cabrera, A. M., y Buitrago, H. A. (2014). *educación para el trabajo y desarrollo humano en los inicios del siglo XXI: inclusión social, emprendimiento y autogestión*. Tesis Original, Maestría en Desarrollo Educativo y Social, Bogotá, Universidad Pedagógica Nacional.
- Cantón, M. I. (2020). La transferencia de conocimiento en educación. Un desafío estratégico. *Teoría de la Educación Revista Interuniversitaria*, 231-233.
- Castillo, M. (2004). *Características de Calidad: Hacia una Universidad Autorregulada*. Imprenta de la Universidad de Antioquia, Medellín.
- Departamento Nacional de Planeación (DANE), (2020). <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticasporttema/educacion/formacionpara-el-trabajo>
- Flores, R. (2005). *Pedagogía del Conocimiento*. McGraw Hill.
- García, A. (1985). La Crisis de la Universidad, La Universidad en el Proceso de la Sociedad Colombiana, Plaza & Janes. Bogotá.
- Henao, O. (2000). *Visión y Perspectivas de la Incorporación de Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación al Proceso Educativo*. Universidad de Antioquia. Medellín.
- Ministerio de Educación Nacional, Colombia (MEN), (2008). *Guía 29, Verificación de los requisitos básicos de funcionamiento de programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano*, Bogotá.

- Ramos, V. A. (2019). Gestión de Innovación tecnológica y globalización como factores impulsores de la. *Revista Venezolana de Gerencia*, 1223-1238.
- Restrepo, J. (2013). *Interpretación y Argumentación Jurídica en la formación del Abogado de hoy*. Valledupar, Ediciones Unicesar.
- Rodríguez, E. (2000, 26 de abril). Educación para el empleo. El tiempo. com. Opinión. <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-1234428>
- Rodríguez, J. H., y Santiago, H. (2018). *Formación para el trabajo y el desarrollo humano, guía de gestión y administración*. Bogotá, Magisterio.
- Samudio, J. (2005). Subculturas violentas y desarrollo humano Castillo Hernández, M. (2004). *Características de Calidad: Hacia una Universidad Autorregulada*. Medellín: Imprenta de la Universidad de Antioquia.
- Sánchez, J. (2004). *Educación media en Colombia: caracterización y propuesta propedéutica para su articulación con La educación superior y el mundo del trabajo*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia
- Sánchez, L. (2010). *Formación para el trabajo y el desarrollo humano*. Bogotá: Escuela de Administración de Negocios EAN. Tesis inédita.
- Sánchez, O. (2012, 5 de mayo). *Sena Antioquia espera recursos para iniciar la escuela de cine*.
- Tobón, S. (2008). *Formación Basada en Competencias, pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Bogotá: Eco Ediciones. en Colombia: Una hipótesis plausible. Bogotá, Perfiles Libertadores.