

NORMA TÉCNICA COLOMBIANA

**NTC
5581**

2011-12-14

PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO. REQUISITOS



E: JOB. TRAINING PROGRAMS. REQUERIMENTS

CORRESPONDENCIA:

DESCRIPTORES: educación, formación, formación para el trabajo, gestión; calidad; calidad en la educación; programa, programas en educación media técnica; currículo.

I.C.S.: 03.180

Editada por el Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación (ICONTEC)
Apartado 14237 Bogotá, D.C. - Tel. (571) 6078888 - Fax (571) 2221435

Prohibida su reproducción

Primera actualización
Editada 2011-12-21

PRÓLOGO

El Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, **ICONTEC**, es el organismo nacional de normalización, según el Decreto 2269 de 1993.

ICONTEC es una entidad de carácter privado, sin ánimo de lucro, cuya Misión es fundamental para brindar soporte y desarrollo al productor y protección al consumidor. Colabora con el sector gubernamental y apoya al sector privado del país, para lograr ventajas competitivas en los mercados interno y externo.

La representación de todos los sectores involucrados en el proceso de Normalización Técnica está garantizada por los Comités Técnicos y el período de Consulta Pública, este último caracterizado por la participación del público en general.

La NTC 5581 (Primera actualización) fue ratificada por el consejo directivo de 2011-12-14.

Esta norma está sujeta a ser actualizada permanentemente con el objeto de que responda en todo momento a las necesidades y exigencias actuales.

A continuación se relacionan las empresas que colaboraron en el estudio de esta norma a través de su participación en el comité técnico 175 Gestión de calidad en la educación.

AATI

ACADEMIA DE ARTE Y CULTURA DEL CARIBE

ACADEMIA DE ARTES GUERRERO

ACADEMIA NACIONAL DE APRENDIZAJE -ANDAP-

ACTUAR POR BOLÍVAR

ALCALDÍA DE SABANETA

ASDI EMPRESARIAL RIONEGRO

ASOCIACIÓN DE INSTITUCIONES DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO DE LA COSTA CARIBE -ACEFT-

ASOCIACIÓN NACIONAL DE ENTIDADES DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO -ASENOF-

AULA MATRIZ

BRITISH AMERICAN EDUDESARROLLO

BRITISH COUNCIL

CAJA DE COMPENSACIÓN COMFAMILIAR RISARALDA

CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR -CAJASAN-

CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR -COMFANDI-

CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFENALCO ANTIOQUIA

CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR COMFENALCO CARTAGENA

CEDECO CENTRO DE ESTUDIOS

CENCALA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO

CENCOV INSTITUCIÓN EDUCATIVA

CENK S.A.S.

CEPRODENT INSTITUCIÓN EDUCATIVA

CENTRA 2000 INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO

CENTRO COLOMBO AMERICANO BOGOTÁ

CENTRO COLOMBO AMERICANO PEREIRA

CENTRO DE CAPACITACIÓN BOLÍVAR -CENCABO-
CENTRO DE COCINA Y GASTRONOMÍA.
CENTRO DE DESARROLLO INTEGRADO -CENDI-
CENTRO DE EDUCACIÓN EN SALUD CEDES
CENTRO DE ENSEÑANZA Y CAPACITACIÓN PARTICULAR -CECAP-
CENTRO DE IDIOMAS FUNDACIÓN ALIARSE
CENTRO DE INFORMÁTICA DEL CARIBE
CENTRO DE JUVENTUDES TRABAJADORAS
CENTRO DE SISTEMAS DE ANTIOQUIA CENSA
CENTRO DON BOSCO
CENTRO EDUCATIVO PARA EL DESARROLLO HUMANO EN SANTANDER -CEDEHUS-
CENTRO EMPRESARIAL DE RECURSOS CETER
CENTRO INTEGRADO DE MEDICINA BIOLÓGICA CIMEBI
CENTRO INTEGRAL CIDETE
CENTRO NACIONAL DE CAPACITACIÓN LABORAL CENAL
CENTRO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN PARA EL TRABAJO -CENCAC-
CESDE FORMACIÓN TÉCNICA
CIBERETEC INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO
COMPUSTUDIO INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO
CONGREGACIÓN MARIANA
CONSULTORA EXTERNA
CORPORACIÓN ASMEDAS MAGDALENA -SS ASMEMAG-
CORPORACIÓN BOLIVARIANA DEL NORTE
CORPORACIÓN EDUCACIÓN SIN FRONTERAS
CORPORACIÓN EDUCATIVA CEOTES
CORPORACIÓN EDUCATIVA DEL CARIBE -CEDELCA-
CORPORACIÓN EDUCATIVA ELYON YIRETH
CORPORACIÓN EDUCATIVA FORMAR
CORPORACIÓN EDUCATIVA INSALUD
CORPORACIÓN EDUCATIVA INTECS
CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA EL DESARROLLO INTEGRAL -COREDI-
CORPORACIÓN EDUCATIVA TATIANA SIERRA
CORPORACIÓN INTESIS
CORPORACIÓN JABES
CORPORACIÓN LA CONCORDIA
CORPORACIÓN NACIONAL DE ESTUDIOS TÉCNICOS OCUPACIONALES
CORPORACIÓN NACIONAL DE LOS LLANOS
CORPORACIÓN POLITÉCNICA GIRARDOTA
CORPORACIÓN TÉCNICA DE ESTUDIOS ESPECIALIZADOS DEL CARIBE -CODETEC-
CORPORACIÓN TECNOLÓGICA DE CÓRDOBA
CORPORACIÓN TECNOLÓGICA EMPRESARIAL
CORPORACIÓN UNIVERSAL DE LOS ANDES CUA
COTESALUD CORPORACIÓN TÉCNICA DE SALUD Y SISTEMAS
CRUZ ROJA COLOMBIANA INSTITUTO ALBERTO VEJARANO
CRUZ ROJA COLOMBIANA SECCIONAL BOGOTÁ
CRUZ ROJA COLOMBIANA SECCIONAL BOLÍVAR INSTITUCIÓN EDUCATIVA
CRUZ ROJA COLOMBIANA SECCIONAL NEIVA
ECAPETROL INSTITUCIÓN EDUCATIVA
ECOSESA CORPORACIÓN EDUCATIVA
EDUCACIÓN FUTURO
EDUCACIÓN SIN FRONTERAS
EDUCOSTA CORPORACIÓN DE EDUCACIÓN Y SERVICIOS
EGRESADO - LORENA SEVILLA
EGRESADO - OSNAIDER RAMÍREZ
EMERGENCY MEDICAL SERVICE PARAMÉDICOS -EMS-
ESCUELA COLOMBIANA DE FINA Y ALTA JOYERÍA
ESCUELA DE ARTE MARLENY

ESCUELA DE AUXILIARES CLÍNICA BLANCA
ESCUELA DE AUXILIARES DE ENFERMERÍA CEMCA
ESCUELA DE AUXILIARES DE ENFERMERÍA FUSDESA
ESCUELA DE AUXILIARES DE ENFERMERÍA SANTAFÉ DE BOGOTÁ
ESCUELA DE BELLEZA MARIELA
ESCUELA DE CAPACITACIÓN DE AUXILIAR EN ENFERMERÍA ESCADE
ESCUELA DE CAPACITACIÓN EN OPERACIONES AÉREAS ECOA-COOPAVA
ESCUELA DE MECÁNICA DENTAL DEL VALLE
ESCUELA DE MERCADEO Y DISEÑO DE MODA ARTURO TEJADA CANO
ESCUELA DE MÚSICA MODERNA AUDIO Y TECNOLOGÍA EMMAT
ESCUELA DE SALUD TERESA DE CALCUTA
ESCUELA DE TÉCNICOS EN SALUD TECNISALUD
ESCUELA EMPRESARIAL DE EDUCACIÓN
ESCUELA ENFERMERÍA VIDA Y SALUD
ESCUELA NACIONAL DE SISTEMAS ENSISTEMAS
ESCUELA ODONTOMÉDICA
ESCUELA TALLER DE BOGOTÁ
ESCUELAS PROFESIONALES SALESIANAS
FEDERACIÓN NACIONAL DE COMERCIANTES FENALCO ANTIOQUIA
FUNDACIÓN AYUDA CENTRO HUMANÍSTICO MICAEL
FUNDACIÓN COLOMBO JAPONESA
FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ FES
FUNDACIÓN ESCUELA DE CAPACITACIÓN COLOMBIANA FUNCA
FUNDACIÓN NACIONAL CENTRO DE CAPACITACIÓN EN ATENCIÓN PREHOSPITALARIA
-FUNAP-
FUNDACIÓN PARA EL DESARROLLO Y LA INVESTIGACIÓN -FDI-
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA TECNOLÓGICO COMFENALCO
GLOBAL ALIANZA
INESCO INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO
INSTITUCIÓN ASCENDER
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO
FORMAR
INSTITUCIÓN EDUCATIVA COMPUEDU
INSTITUTO ALEXANDER FLEMING
INSTITUTO ASYS
INSTITUTO BIBLICO CUADRANGULAR
INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS AVANZADOS -ICSA-
INSTITUTO COLOMBIANA DE SALUD
INSTITUTO COLOMBIANO DE APRENDIZAJE -INCAP-
INSTITUTO COLOMBIANO DE CAPACITACIÓN TÉCNICA -ICCT-
INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TÉCNICAS Y NORMALIZACIÓN ICONTEC
INSTITUTO DE CAPACITACIÓN EN SALUD NAZARETH
INSTITUTO DE CAPACITACIÓN INTEGRAL EN SALUD INCI
INSTITUTO DE CAPACITACIÓN NUESTRA SEÑORA DE FÁTIMA
INSTITUTO DE CIENCIAS APLICADAS -INDECAP-
INSTITUTO DE EDUCACIÓN EN TECNOLOGÍA -ITSE-
INSTITUTO DE LENGUAS DEL CARIBE
INSTITUTO DE TÉCNICAS INTEGRADAS MÚLTIPLES DEL OCCIDENTE USUARIO-
ESTUDIANTE LTDA.
INSTITUTO EDUCATIVO CETASDI
INSTITUTO INCE
INSTITUTO INEC
INSTITUTO INGABO
INSTITUTO INTERNACIONAL PARA LA SALUD Y LA EDUCACIÓN RICARDO MANZAUR
INSTITUTO METROPOLITANO DE EDUCACIÓN -IME-
INSTITUTO NACIONAL CENTRO DE SISTEMAS
INSTITUTO NACIONAL DE COSMETOLOGÍA Y ESTÉTICA ATENEA -INCEA-

INSTITUTO TECNICO CARL ROS
INSTITUTO TÉCNICO COLOMBIANO INTECOL
INSTITUTO TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN Y SALUD INCATEC
INSTITUTO TÉCNICO DE CIENCIAS DE LA SALUD SANTA CECILIA INTECS
INSTITUTO TÉCNICO INCAS
INSTITUTO TÉCNICO LABORAL ANTONIO MACEO
INSTITUTO TÉCNICO MALLORQUIN
INSTITUTO TÉCNICO NACIONAL DE COMERCIO "SIMÓN RODRÍGUEZ" INTENALCO LCO
INSTITUTO TÉCNICO PARA EL TRABAJO GECOLSA
INSTITUTO TÉCNICO SUPERAR -I.T.S.- POPAYÁN
INSTITUTO TRIANGULO
INTERACCIÓN EDUCACIÓN Y COMUNICACIONES
INTERCONED - PEARSON
LASER MEDICAL CARE
MESA SECTORIAL EDUCACIÓN - SENA
MINISTERIO DE COMERCIO, INDUSTRIA Y TURISMO
MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL
MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL
POLITÉCNICA COLOMBIANA
POLITÉCNICO ANDINO IBEROAMERICANO -FUNDASER-
POLITÉCNICO EMPRESARIAL COLOMBIANO -PEC-
POLITÉCNICO SUPERIOR DE OCCIDENTE
SALUD EXPRESS
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN ANTIOQUIA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN ATLÁNTICO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE CARTAGENA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN GIRARDOTA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE CALI
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE MEDELLÍN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SINCELEJO
SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
SYSTEM CENTER INSTITUTO NACIONAL CENTRO DE SISTEMAS
SYSTEM COLOMBIA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
TALLER DE EDUCACIÓN EN SALUD TECNISALUD
TEACHING AND TUTORING COLLEGE DE COLOMBIA
TÉCNICAS COMERCIALES RÁPIDAS TECNICOR
TYC APOYO ORGANIZACIONAL
UNISALUD ESCUELA DE AUXILIARES DE ENFERMERÍA
UNIVERSIDAD CENTRAL
UNIVERSIDAD COOPERATIVA DE COLOMBIA
UNIVERSIDAD DEL NORTE
UNIVERSIDAD EAFIT
UNIVERSIDAD LA SALLE
USUARIO- CIELO MURILLO
USUARIO- DIANA GÓMEZ
USUARIO- KATHERINE PALACIOS
USUARIO- XIMENA CORREA
USUARIO-ESTUDIANTE - ALBEIRO BOHÓRQUEZ
USUARIO-ESTUDIANTE - CLAUDIA MARCELA LONDOÑO
USUARIO-ESTUDIANTE - JULIÁN IDROBO
USUARIO-ESTUDIANTE - LEYDI JHOHANNA MORCILLO
USUARIO-ESTUDIANTE - LUISA FERNANDA ESCOBAR
USUARIO-ESTUDIANTE - LUZ DARY CHULITO
USUARIO-ESTUDIANTE - MARITZA OTERO
USUARIO-ESTUDIANTE - STEPHANIA BEDOYA
USUARIO-ESTUDIANTE- ALBA ROCÍO SÁNCHEZ
USUARIO-ESTUDIANTE- DIANA MARCELA MIRA

USUARIO-ESTUDIANTE- DIEGO CHÁVEZ
USUARIO-ESTUDIANTE- ELIZABETH MEDINA
USUARIO-ESTUDIANTE- FRANK EIDER MÁRQUEZ
USUARIO-ESTUDIANTE- GERTRUDIS VEGA
USUARIO-ESTUDIANTE- HAYDA NORIEGA BARRIOS
USUARIO-ESTUDIANTE- JAIR ALBERTO BUENO
USUARIO-ESTUDIANTE- JAZMÍN MORENO
USUARIO-ESTUDIANTE- JESSICA ANDREA NIÑO
USUARIO-ESTUDIANTE- LUZ MARINA RODRÍGUEZ
USUARIO-ESTUDIANTE- MARÍA ALEJANDRA HERRERA
USUARIO-ESTUDIANTE- MAURICIO VIDAL
USUARIO-ESTUDIANTE- MILENA ORTEGA SANDOVAL
USUARIO-ESTUDIANTE- NATALIA ANDREA RUIZ
USUARIO-ESTUDIANTE- SANDRA LÓPEZ
USUARIO-ESTUDIANTE- SERGIO LUIS OROZCO
USUARIO-ESTUDIANTE- TATIANA RAILIZ
USUARIO-ESTUDIANTE- VIVIANA OTÁLVARO

Además de las anteriores, en consulta pública el proyecto se puso a consideración de las siguientes empresas:

ACADEMIA DE BELLEZA ADIELA
ACADEMIA DE FORMACIÓN ARTÍSTICA RUBIELA CASTILLO
ACADEMIA FREDERICK FLORET
ACADEMIA POLITÉCNICA INTERACTIVA
ACEFT
AERONÁUTICA CIVIL
ALEXANDER FLEMING
AMERICAN BUSINESS SCHOOL
AMERICAN TECHNICAL CENTER -ATECEN-
ANGLO LATIN
ASCENDER
ASOCIACIÓN COLOMBIANA DE INSTITUCIONES DE CARRERAS PROFESIONALES E INTERMEDIAS -ACICAPI-
ASOCIACIÓN EDUCATIVA AE Y CÍA. LTDA.
ASOCIACIÓN NACIONAL DE ENTIDADES DE EDUCACIÓN NO FORMAL -ASENOF-
AULA VIRTUAL NUEVO PARADIGMA
AULAS DIGITALES
BIOESTÉTICA CENTRO DE ENSEÑANZA – BARRANQUILLA
BOGOTÁ D.C - CIUDAD BOLÍVAR
BOGOTÁ LOCALIDAD - FONTIBÓN
BOLIVARIANO ESDISEÑOS
CAFAM
CÁMARA DE COMERCIO BARRANQUILLA
CAMARA DE COMERCIO BUGA
CÁMARA DE COMERCIO CALI
CÁMARA DE COMERCIO CARTAGENA
CÁMARA DE COMERCIO CARTAGO
CÁMARA DE COMERCIO DE MAGANGUÉ
CÁMARA DE COMERCIO DE MEDELLÍN
CÁMARA DE COMERCIO MONTERÍA
CÁMARA DE COMERCIO PALMIRA
CÁMARA DE COMERCIO PEREIRA
CÁMARA DE COMERCIO SANTA MARTA
CÁMARA DE COMERCIO SEVILLA - VALLE
CÁMARA DE COMERCIO SINCELEJO
CÁMARA DE COMERCIO TULUÁ

CAMPO ALTO
CARL-ROS
CARMEN HERNÁNDEZ MERLANO
CENTRO COLOMBO AMERICANO CALI
CENTRO COLOMBO AMERICANO MEDELLIN
CENTRO DE CAPACITACIÓN EN SALUD UNISALUD LTDA.
CENTRO DE CAPACITACIÓN SOCIAL Y PREPARACIÓN OBJETIVA -CEDECSPRO -
CENTRO DE ESTUDIOS DE ESTADO Y SOCIEDAD -CEDES-
CENTRO DE ESTUDIOS PARA LA SALUD CENSALUD
CENTRO DE ESTUDIOS TECNICOS CEPRODENT
CENTRO DE FORMACIÓN DE LA CRUZ ROJA HUILA
CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL PARA EL TRABAJO -CEFIT-
CENTRO DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA CRUZ ROJA COLOMBIANA LOLA
LIÉVANO PERDOMO
CENTRO DE IDIOMAS DE BUCARAMANGACELAI
CENTRO DE SISTEMAS AVANZADOS LTDA.
CENTRO DE SISTEMAS DE ANTIOQUIA -CENSA-
CENTRO DE SISTEMAS DE ANTIOQUIA -MONTERÍA-
CENTRO DE SISTEMAS DE ANTIOQUIACENSA
CENTRO EDUCATIVO PARA EL DESARROLLO HUMANO EN SANTANDER
CENTRO EDUCATIVO REGIONAL DE SUCRE -CERS-
CENTRO EDUCATIVO SUPERIOR CAJASAN
CENTRO EMPRESARIAL DE RECURSOS NATURALES DE COLOMBIA -CETER-
CENTRO EMPRESARIAL EN SALUD CESALUD
CENTRO INCA LTDA.
CENTRO NACIONAL DE CAPACITACIÓN LABORAL CENAL PALMIRA
CLINICA BLANCA
CNET
COLSUBSIDIO
COMFENALCO
COMFENALCO - CARTAGENA
COMPENSAR
CONFAMILIAR RISARALDA
CONINGLES
CORPORACION ACCION POR BOLIVAR ACTUAR FAMIEMPRESAS
CORPORACIÓN ASMEMAG
CORPORACIÓN CENTROS DE DESARROLLO INTEGRADO -CENDI-
CORPORACIÓN CIENCIAS DE LA SALUD -CORCISA-
CORPORACIÓN DE ALTOS ESTUDIOS EQUINOS DE COLOMBIA CAEQUINOS
CORPORACIÓN DE ESTUDIOS ESPECIALIZADOS DEL CARIBE -CODETEC-
CORPORACIÓN DE PROGRAMAS DE EDUCACIÓN SOCIAL -CORPROE-
CORPORACIÓN ECOSESA
CORPORACIÓN EDUCATIVA -ASED-
CORPORACIÓN EDUCATIVA COLOMBIANA ECO
CORPORACIÓN EDUCATIVA DE SISTEMAS AVANZADOS CEAS
CORPORACIÓN EDUCATIVA NUEVA GENTE -CORINGE-
CORPORACIÓN EDUCATIVA PARA LA CIENCIA Y LA ESTÉTICA -COESTETIC-
CORPORACIÓN ESCUELA EMPRESARIAL DE EDUCACIÓN
CORPORACIÓN IBEROAMERICANA DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA -CIBERCTEC-
CORPORACIÓN IME
CORPORACIÓN INSTITUTO DEL NORTE
CORPORACIÓN JABES UNI-FEE
CORPORACIÓN MARIANA
CORPORACIÓN POLITÉCNICO MARCO FIDEL SUÁREZ
CORPORACIÓN SOCIAL Y EDUCATIVA SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS
CORPORACIÓN TÉCNICA DE EDUCACIÓN Y SALUD CTES
CORPORACIÓN TÉCNICA DE SALUD Y SISTEMAS. COTESALUD

CORPORACIÓN TÉCNICA DEL LITORAL -CORLITORAL-
CORPORACIÓN TÉCNICA EMPRESARIAL
CORPORACIÓN UNIFICADA NACIONAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR -CUN-
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA EMPRESARIAL ALEXANDER VON HUMBOLT
CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
COTEMAG
CRUZ ROJA COLOMBIANA
CRUZ ROJA COLOMBIANA INSTITUTO DE EDUCACIÓN DE FORMACIÓN PARA EL
TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO "TEDDY TORNBUN
CRUZ ROJA COLOMBIANA SECCIONAL CUNDINAMARCA Y BOGOTÁ INSTITUTO PARA
EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO ALBERTO VEJARANO LAVERDE
DIRECCIÓN LOCAL DE EDUCACIÓN - ENGATIVA
DIRECCIÓN LOCAL DE EDUCACIÓN BARRIOS UNIDOS
DIRECCIÓN LOCAL DE EDUCACIÓN CANDELARIA
DIRECCIÓN LOCAL DE EDUCACIÓN CHAPINERO
DIRECCIÓN LOCAL DE EDUCACIÓN KENNEDY
DIRECCIÓN LOCAL DE EDUCACIÓN PUENTE ARANDA
DIRECCIÓN LOCAL DE EDUCACIÓN RAFAEL URIBE URIBE
DIRECCIÓN LOCAL DE EDUCACIÓN SAN CRISTOBAL
DIRECCIÓN LOCAL DE EDUCACIÓN SUBA
DIRECCIÓN LOCAL DE EDUCACIÓN TEUSAQUILLO
DIRECCIÓN LOCAL DE EDUCACIÓN TUNJUELITO
DIRECCIÓN LOCAL DE EDUCACIÓN USAQUÉN
DIRECCIÓN LOCAL DE EDUCACIÓN USME
EAFIT
EOCA - COOPAVA
EOCA- ESCUELA DE CAPACITACIÓN EN OPERACIONES AÉREAS Y DE
ADMINISTRACIÓN
ECOPETROL
EDUCACIÓN TECNOLOGIAS DE INFORMACIÓN
EDUDESARROLLO - BRITISH AMERICAN COLLEGE AND UNIVERSITY LTDA.
EDUDESARROLLO BRITIS AMERICAN COLLEGE AND UNIVERSITY
EFORSALUD
EGRESADOS CUA
ELYON YIREH BARRANQUILLA
EMPRESAS PÚBLICAS DE MEDELLÍN
ENGLISH HOUSE FUN LEARNING
ESCUELA COLOMBIANA DE AUXILIARES DE ENFERMERÍA -CENCAC-
ESCUELA COLOMBIANA DE CARRERAS INDUSTRIALES
ESCUELA COLOMBIANA DE MEDIO AMBIENTE
ESCUELA COLOMBIANA DE SISTEMAS
ESCUELA DE ARTES Y OFICIOS SANTODOMINGO
ESCUELA DE AUDIO Y SONIDO
ESCUELA DE COMERCIO COMPUTACIÓN Y SISTEMAS ECOSISTEMAS NECOCLI
ESCUELA DE COMERCIO COMPUTACIÓN Y SISTEMAS ECOSISTEMAS NUEVA COLONIA
ESCUELA DE DISEÑO ESDITEC
ESCUELA DE ENFERMERÍA DEL VALLE
ESCUELA DE ENFERMERÍA HOSPITAL MILITAR CENTRAL
ESCUELA DE ENFERMERÍA VIDA Y SALUD
ESCUELA DE ESTÉTICA EUROPEA L'ESTHETIQUE
ESCUELA DE MÚSICA MODERNA
ESCUELA DE SALUD SAN PEDRO CLAVER
ESCUELA DE SALUD SUR COLOMBIA
ESCUELA DE SISTEMA DEL CASANARE CASASISTEMAS
ESCUELA INTERAMERICANA DE TURISMO
ESCUELA MARIELA SEDE COSMETOLOGÍA
ESCUELA NACIONAL DE SISTEMAS

ESCUELA NUESTRA SRA DE FÁTIMA
ESCUELA TÉCNICA SIN FRONTERAS
ESCUELAS DE AUXILIARES DE ODONTOLOGÍA -ASTEDENT-
ESPERANZA MORALES LACOUTURE
ESTUDIANTES CORPORACIÓN UNIVERSAL DE LOS ANDES CUA
EYDER BENAVIDES AGUAS
FENALCO BOLÍVAR
FORMASALUD TUNJA
FUNDACIÓN AUTONOMA DE SANTANDER
UNDACIÓN CASALUD
FUNDACIÓN COMUNITARIA COLOMBIANA FUNDCOL
FUNDACIÓN DE EDUCACIÓN EDUARDO ESCOVAR
FUNDACIÓN DE SOCORRISTAS DESARROLLO Y ACCIÓN -FUSDESA-
FUNDACIÓN ESCUELA TALLER DE BOGOTA
FUNDACIÓN NÁUTICA PESQUERA RAFAEL ESPINOSA GRAY
FUNDACIÓN NICHISEI
FUNDACIÓN PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR SAN JOSÉ
FUNDACIÓN TÉCNICA AMERICANA DE BOLÍVAR FUNTAB
FUNDACIÓN TECNOLÓGICA RURAL -COREDI-GIRARDOTA GUSTAVO GARRIDO
HEYES CENTRO DE IDIOMAS
INMEDENT
INSTITUCIÓN EDUCATIVA ECOSESA
INSTITUTO BÍBLICO DEL NOROESTE COLOMBIANO
INSTITUTO CENCOV CAPACITACIÓN TÉCNICA LABORAL
INSTITUTO CENTRALIZADO DE ESTUDIOS TÉCNICO DINCETEC
INSTITUTO CENTRO DE SISTEMAS DE URABA
INSTITUTO COLOMBIANO DE CAPACITACIÓN -INCAP-
INSTITUTO COLOMBIANO DE SALUD
INSTITUTO COLOMBIANO DE TELECOMUNICACIONES Y ELECTRÓNICA
INSTITUTO COMPUJER
INSTITUTO DE ASESORÍAS Y TÉCNICAS EN PETRÓLEOS
INSTITUTO DE AUTOMATIZACIÓN PETROLERA - INSTIPETROL
INSTITUTO DE CAPACITACIÓN COMERCIAL PARA ADULTOS -ICCA-
INSTITUTO DE CAPACITACIÓN INTEGRAL DE SALUD INCI LTDA.
INSTITUTO DE CAPACITACIÓN TÉCNICA INCATEC
INSTITUTO DE CAPACITACIÓN TÉCNICO DE LA COSTA LINA
INSTITUTO DE CAPACITACIÓN TÉCNICO ICCT
INSTITUTO DE EDUCACIÓN COMFANDI
INSTITUTO DE EDUCACIÓN COMFENALCO -CONSUELO MONTOYA GIL-
INSTITUTO DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO FORMAR
INSTITUTO DE EDUCACIÓN TÉCNICO LABORAL INFORSALUD
INSTITUTO DE ENSEÑANZA Y CAPACITACIÓN TÉCNICA DE LA SABANA -IDECTSA-
INSTITUTO DE ESTUDIOS COMERCIALES INESCO
INSTITUTO DE FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN TÉCNICA -INFORTEC-
INSTITUTO DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO CRUZ ROJA COLOMBIANA SECCIONAL
BOLÍVAR
INSTITUTO DE FORMACION PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HJMANO ASYS S.A.
INSTITUTO DE TÉCNICAS INTEGRADAS MÚLTIPLES DEL OCCIDENTE TIMDO
INSTITUTO EDUCATIVO DE SAN JORGE
INSTITUTO LATINOAMERICANO DE EDUCACIÓN -IDONTEC-
INSTITUTO LEARNING ENGLISH SCHOOL
INSTITUTO MEYER
INSTITUTO NACIONAL AUTÓNOMO DE EDUCACIÓN -INADE-
INSTITUTO NACIONAL DE COSMETOLOGÍA Y ESTÉTICA ATENEA LTDA.
INSTITUTO NACIONAL DE COSMETOLOGÍA Y ESTÉTICA -INCEA ATENEA-
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN Y CAPACITACIÓN -INEC-
INSTITUTO NACIONAL DE EDUCACIÓN Y SUPERACIÓN POLITÉCNICO -INDES-

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS TÉCNICOS -INTEC-
INSTITUTO POLITÉCNICO INDUSTRIAL DE TELECOMUNICACIONES
INSTITUTO SUPERIOR DE ARTES CULINARIAS -INSARC-
INSTITUTO TÉCNICO COMERCIAL ABC
INSTITUTO TÉCNICO COMERCIAL MEDELLÍN S.A.S
INSTITUTO TÉCNICO DE CAPACITACIÓN Y EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL
DESARROLLO HUMANO ICENF
INSTITUTO TÉCNICO DE EDUCACIÓN Y CAPACITACION "ITEC"
INSTITUTO TÉCNICO GECOLSA
INSTITUTO TÉCNICO SAN JERÓNIMO
INSTITUTO TÉCNICO SHADDAI
INSTITUTO TECNIINCAS DE ARMENIA
INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL TRANSPORTE
INTECS
INTENALCO
INTERLINGUA
ITS POPAYÁN
KUMON
MEDISED
MESA DE EDUCACIÓN SENA
MESA SECTORIAL AGROINDUSTRIA DEL BANANO
MESA SECTORIAL AGUA POTABLE Y SANEAMIENTO BÁSICO
MESA SECTORIAL CADENA CUERO, CALZADO Y MARROQUINERÍA
MESA SECTORIAL CADENA FIBRAS, TEXTILES Y CONFECCIONES
MESA SECTORIAL CADENA FORESTAL, MADERA, MUEBLES Y PRODUCTOS
MESA SECTORIAL GAS
MESA SECTORIAL GERENCIA
MESA SECTORIAL MÚSICA
MESA SECTORIAL SERVICIOS DE AVALÚOS
MESA SECTORIAL TELECOMUNICACIONES
MÓNICA SALAS
OBM CORPORATION
ORGANIZACIÓN EDUCATIVA INTEGRAL PARA EL TRABAJO
PEARSON
PEC POLITÉCNICO EMPRESARIAL COLOMBIANO
PIA OSORIO DE CUELLO
POLITÉCNICA EMPRESARIAL COLOMBIANO PEC
POLITÉCNICO ANDINO
POLITÉCNICO CAFOR
POLITÉCNICO DE ANTIOQUIA
POLITÉCNICO DE OCCIDENTE
POLITÉCNICO MAYOR DEL CASANARE -POLIMAYOR-
POLITÉCNICO SAN MATEO
PREDESALUD
PRESIDENTA MESA SECTORIAL CAFÉ
PRESIDENTA MESA SECTORIAL FRUTAS Y HORTALIZAS
PRESIDENTA MESA SECTORIAL GUADUA
PRESIDENTA MESA SECTORIAL PESCA
PRESIDENTA MESA SECTORIAL SERVICIOS PERSONALES
PRESIDENTA MESA SECTORIAL TRANSPORTE FÉRREO
PRESIDENTE MESA SECTORIAL ACUICULTURA
PRESIDENTE MESA SECTORIAL AERONÁUTICA
PRESIDENTE MESA SECTORIAL CONSULTORÍA
PRESIDENTE MESA SECTORIAL ENSAMBLE DE EQUIPOS
PRESIDENTE MESA SECTORIAL INDUSTRIA AZUCARERA
PRESIDENTE MESA SECTORIAL INSTRUMENTACIÓN Y AUTOMATIZACIÓN DE
PROCESOS

PRESIDENTE MESA SECTORIAL METALMECÁNICA
PRESIDENTE MESA SECTORIAL PANIFICACIÓN
PRESIDENTE MESA SECTORIAL PETROQUÍMICA
PRESIDENTE MESA SECTORIAL PLÁSTICOS, SINTÉTICOS, CAUCHO
PRESIDENTE MESA SECTORIAL PRODUCCIÓN AGRÍCOLA ECOLÓGICA
PRESIDENTE MESA SECTORIAL SERVICIOS PORTUARIOS
PRESIDENTE MESA SECTORIAL SOLDADURA
PRESIDENTE MESA SECTORIAL TRANSPORTE ACUÁTICO

ROSA MARTÍNEZ

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN BELLO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN BOLÍVAR
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN CARTAGENA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN CIENAGA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE AMAZONAS
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE ANTIOQUIA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE APARTADÓ
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE ARAUCA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE ARMENIA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE ATLÁNTICO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE BARRANCABERMEJA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE BARRANQUILLA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE BELLO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE BOGOTÁ
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE BOLÍVAR
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE BOYACÁ
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE BUCARAMANGA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE BUENAVENTURA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE BUGA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE CALDAS
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE CALI
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE CAQUETÁ
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE CARTAGO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE CASANARE
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE CAUCA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE CESAR
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE CHÍA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE CHOCÓ
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE CIÉNAGA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE CÓRDOBA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE CÚCUTA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE CUNDINAMARCA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE DOSQUEBRADAS
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE DUITAMA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE ENVIGADO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE FACATATIVÁ
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE FLORENCIA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE FLORIDABLANCA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE FUSAGASUGÁ
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE GIRARDOT
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE GIRÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE GUANIA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE GUAVIARE
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE HUILA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE IBAGUÉ
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE IPIALES
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE ITAGUI
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE JAMUNDI

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE LA GUAJIRA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE LORICA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE MAGANGUE
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE MAGDALENA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE MAICAO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE MALAMBO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE MANIZALES
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE META
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE MONTERÍA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE MÓSQUERA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE NARIÑO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE NEIVA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE NORTE DE SANTANDER
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE PALMIRA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE PASTO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE PEREIRA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE PIEDECUESTA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE PITALITO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE POPAYÁN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE PUTUMAYO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE QUIBDÓ
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE QUINDÍO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE RIOHACHA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE RIONEGRO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE RISARALDA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE SABANETA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE SAHAGÚN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE SAN ANDRÉS
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE SANTA MARTA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE SANTANDER
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE SINCELEJO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE SOACHA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE SOGAMOSO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE SOLEDAD
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE SUCRE
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE TOLIMA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE TULUÁ
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE TUMACO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE TURBO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE URIBIA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE VALLE
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE VALLEDUPAR
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE VICHADA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE VILLAVICENCIO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE YOPAL
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DE ZIPAQUIRÁ
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEPARTAMENTAL DE ANTIOQUIA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MANIZALES
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MEDELLÍN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MPAL DE ARMENIA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN MUNICIPAL DE SINCELEJO
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PEREIRA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN SOLEDAD
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN TOLIMA
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN ITAGÜÍ
SILVIA GUETTE
SOLEDAD LÓPEZ MARTÍNEZ

SYSPRO
SYSTEM PLUS BUGA
SYSTEM PLUS PALMIRA
SYSTEM PLUS PASTO
SYSTEM PLUS POPAYAN
T Y C APOYO ORGANIZACIONAL
TECNIINCAS
TECNISALUD
UNIDENT
UNISYSTEM COLOMBIA
UNIVERSAL LANGUAGE ACADEMY
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA LATINOAMERICANA -UNAUULA-
UNIVERSIDAD CES
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA
UNIVERSIDAD DE IBAGUÉ
UNIVERSIDAD DE LA SALLE
UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA
WALTER PARRADO CORREDOR
WILLIAM CORREDOR
ZAYDA LARA NARTINEZ

ICONTEC cuenta con un centro de información que pone a disposición de los interesados normas internacionales, regionales y nacionales y otros documentos relacionados.

DIRECCIÓN DE NORMALIZACIÓN

PROGRAMAS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO. REQUISITOS

0. INTRODUCCIÓN

Este documento establece las normas de calidad que rigen a los programas de formación para el trabajo.

NOTA La formación para el trabajo comprende los siguientes tipos de programas:

- a) Los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominados de educación no formal.
- b) Los programas de educación media técnica que sean de formación para el trabajo.
- c) Los programas técnicos profesionales y tecnológicos de educación superior que cuenten con registro calificado otorgado por el Ministerio de Educación Nacional y que sean de formación para el trabajo.
- d) Los programas desarrollados por las empresas, para efectos del reconocimiento del contrato de aprendizaje.

1. OBJETO Y CAMPO DE APLICACIÓN

1.1 GENERALIDADES

Esta norma especifica los requisitos de calidad que deben tener los programas de formación para el trabajo. Los programas de formación para el trabajo tienen por objeto preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que permitan ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente. Se diseñan con base en el referente de una norma o normas de competencia laboral y se desarrollan mediante metodologías teórico- prácticas. La duración mínima de estos programas es de seiscientas (600) horas.

Hacen parte de esta oferta educativa, además de los programas de formación laboral, los de formación académica, los cuales tienen una duración mínima de ciento sesenta (160) horas.

Esta norma establece los requisitos de calidad de los programas de formación para el trabajo, acorde con la legislación vigente que rige a las instituciones de formación para el trabajo y el desarrollo humano, las instituciones de educación media técnica, las instituciones de educación superior que ofrezcan programas del nivel técnico profesional y tecnológico de formación para el trabajo y los programas desarrollados por las empresas para efectos del reconocimiento del contrato de aprendizaje.

1.2 APLICACIÓN

Todos los requisitos de esta norma técnica son genéricos y se busca que sean aplicables a todos los programas de formación para el trabajo. Esta norma no es aplicable cuando existan normas técnicas específicas de programas de formación para el trabajo.

Esta norma será aplicada por organismos de certificación de tercera parte, para evaluar la conformidad de los programas frente a requisitos de la calidad, en consonancia con el marco normativo vigente y los principios propios definidos por cada institución oferente de programas de formación para el trabajo.

2. REFERENCIAS NORMATIVAS

Los siguientes documentos normativos referenciados son indispensables para la aplicación de este documento normativo. Para referencias fechadas se aplica únicamente la edición citada. Para referencias no fechadas, se aplica la última edición del documento normativo referenciado (incluida cualquier corrección).

NTC-ISO 9000:2005, Sistemas de Gestión de la Calidad. Fundamentos y Vocabulario.

3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

Para los propósitos de esta norma, se aplican los términos y definiciones dados en la norma NTC-ISO 9000:2005. Los que se indican a continuación deben aplicarse, de acuerdo con el enfoque de la institución de formación para el trabajo.

3.1 Adecuación. Determinación de la suficiencia total de las acciones, decisiones, entre otros, para cumplir requisitos.

3.2 Área de desempeño ocupacional¹. Es el campo de actividad productivo definido por el tipo y la naturaleza de trabajo que se desarrolla. Se consideran otros factores adicionales al tipo de trabajo como las áreas de conocimiento que se requieren para el desempeño y la industria donde se encuentra el empleo. Es importante señalar que estas áreas no son sectoriales y no deben confundirse con la clasificación internacional industrial CIU. En la Clasificación Nacional de Ocupaciones se identifican diez áreas de desempeño:

- ocupaciones de dirección y gerencia;
- finanzas y administración;
- ciencias naturales, aplicadas y relacionadas;
- salud;
- ciencias sociales, educación, servicios gubernamentales y religión;
- arte, cultura, esparcimiento y deportes;
- ventas y servicios;

¹ SENA. Clasificación Nacional de Ocupaciones. Bogotá: Sena, 2003.

- explotación primaria y extractiva;
- operación de equipos, de transporte y oficios;
- procesamiento, fabricación y ensamble.

3.3 Autoevaluación institucional. Se entiende como la existencia de instrumentos mediante los cuales se realiza el proceso de autoevaluación de manera permanente, así como la revisión de los contenidos básicos de formación y de los demás aspectos necesarios para su mejoramiento y actualización.

3.4 Autoevaluación de programas. Es un proceso sistemático y permanente donde participa la comunidad educativa con el propósito de verificar el cumplimiento de los requisitos de calidad de un programa de formación mediante la aplicación de instrumentos para la medición, análisis y mejora continua.

3.5 Bienestar institucional. Son todas aquellas políticas implementadas por la institución tendiente a proporcionar a la comunidad educativa un bienestar en pro de su desarrollo humano y social.

3.6 Calidad. Grado en el que un conjunto de características (véase el numeral 3.5.1 de la norma NTC-ISO 9000) inherentes cumple con los requisitos (véase el numeral 3.1.2 de la norma NTC-ISO 9000), es decir, con las necesidades o expectativas de los clientes (véase el numeral 3.1.2 de la norma NTC-ISO 9000).

3.7 Competencia². Saber hacer frente a una tarea específica, la cual se hace evidente cuando el sujeto entra en contacto con ella. Esta competencia supone conocimientos, saberes y habilidades que emergen en la interacción que se establece entre el individuo y la tarea y que no siempre están de antemano.

Abordar el enfoque de competencias es dar un viraje hacia los resultados de la aplicación de esos saberes, habilidades y destrezas. En otras palabras, las competencias se refieren a un “saber hacer en contexto”. Por ello, la competencia se demuestra a través de los desempeños de una persona, los cuales son observables y medibles y, por tanto, evaluables. “Las competencias se visualizan, actualizan y desarrollan a través de desempeños o realizaciones en los distintos campos de la acción humana”.

3.8 Competencia ciudadana³. Conjunto de conocimientos y de habilidades cognitivas, emocionales y comunicativas que, articuladas entre sí, hacen posible que el ciudadano actúe de manera constructiva en la sociedad democrática.

3.9 Competencia laboral⁴. Conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingresos por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio. En otras palabras, la competencia laboral es la capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales, usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguran la calidad en el logro de los resultados.

² MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Competencias laborales: base para mejorar la empleabilidad de las personas. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional, 2003.

³ REPÚBLICA DE COLOMBIA. Estándares básicos de competencias ciudadanas. Formar para la ciudadanía sí es posible. Guía No. 6. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional, 2004.

⁴ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Competencias laborales: base para mejorar la empleabilidad de las personas.

3.10 Competencia laboral específica. Competencia orientada a habilitar a las personas para desarrollar funciones productivas propias de una ocupación o funciones comunes a un conjunto de ocupaciones. Las competencias específicas se desarrollan en la educación media técnica, en la formación para el trabajo y en la educación superior y adquirida en la práctica.

3.11 Competencia laboral general⁵. Son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un estudiante debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido. Pueden ser personales, intelectuales, interpersonales, organizacionales y para el emprendimiento.

3.12 Conveniencia. Grado de alineación o coherencia del objeto de revisión con las metas y políticas institucionales.

3.13 Cliente. Según la [NTC-ISO 9000:2005], pueden ser una organización (véase el numeral 3.3.1 de la norma ISO 9000) o individuo que recibe un producto (véase el numeral 3.4.2 de la norma ISO 9000).

NOTA 1 La formación para el trabajo es un servicio al cual tienen acceso todas las personas interesadas sin importar su género, origen, razón o condición económica, raza, credo político o religioso, consistente en un conjunto de procesos pedagógicos y curriculares que conducen al desarrollo de competencias laborales, específicas o transversales, relacionadas con la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO), las cuales habilitan a las personas para ejercer una actividad productiva, en un empleo o en un emprendimiento por cuenta propia.

NOTA 2 Los clientes de las instituciones de formación para el trabajo varían según el contexto y el tipo de programa ofrecido. Pueden ser clientes los estudiantes y sus acudientes, empresas, organizaciones públicas o privadas y entes gubernamentales que contratan servicios de formación para el trabajo.

3.14 Formador; docente; instructor; facilitador; tutor. Persona que planifica, desarrolla y evalúa el servicio de formación para el trabajo.

3.15 Institución oferente de servicios de formación para el trabajo. Es un conjunto de personas y bienes promovido por las autoridades públicas o por particulares, cuya finalidad es prestar el servicio de formación para el trabajo. La institución oferente de servicios de formación para el trabajo puede ser una institución de educación para el trabajo y el desarrollo humano, una institución de educación media técnica, instituciones de educación superior con programas técnicos profesionales y tecnológicos que cuenten con registro calificado otorgado por el Ministerio de Educación Nacional y que sean de formación para el trabajo, cajas de compensación familiar que ofrecen servicios de formación para el trabajo y empresas que desarrollen procesos de formación organizados y sistemáticos para sus trabajadores actuales o potenciales, que ofrecen programas de formación para el trabajo.

3.16 Marco legal vigente. Leyes, decretos, resoluciones, ordenanzas, acuerdos y directivas que regulan o inciden, directa o indirectamente, la prestación de servicios de formación para el trabajo.

3.17 Norma de competencia laboral. Estándar reconocido por trabajadores y empresarios que describen los resultados que un trabajador debe lograr en el desempeño de una función laboral, los contextos en que ocurre ese desempeño, los conocimientos que debe aplicar y las evidencias que debe presentar para demostrar su competencia.

⁵ REPÚBLICA DE COLOMBIA. Articulación de la educación con el mundo productivo. Competencias laborales generales. Guía No. 21. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional, 2006.

3.18 Nivel de cualificación⁶. Definido por la complejidad de las funciones, el nivel de autonomía y responsabilidad de la ocupación, en relación con otras y por consiguiente la calidad, tipo y nivel de educación, capacitación y experiencia requeridos para su desempeño.

3.19 Parte interesada [NTC-ISO 9000:2005]. Persona o grupo que tienen interés en el desempeño o el éxito de un servicio de formación para el trabajo;

3.20 Perfil de ocupación. Conjunto de funciones que corresponden al desempeño óptimo de una persona en el ámbito laboral.

3.21 Proceso educativo. Conjunto de actividades interrelacionadas que tiene como objetivo la formación en los estudiantes de competencias laborales, específicas o transversales, relacionadas con la Clasificación Nacional de Ocupaciones-CNO, las cuales los habilitan para ejercer una actividad productiva, en un empleo o en un emprendimiento por cuenta propia y para lo cual deben estar acordes con los requerimientos del sector productivo.

3.22 Programa de formación para el trabajo. Los programas de formación para el trabajo tienen por objeto preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que permitan ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente. Se diseñan con base en el referente de una norma o normas de competencia laboral y se desarrollan mediante metodologías teórico – prácticas.

3.23 Proyecto educativo institucional (PEI) o su equivalente. El proyecto educativo institucional o su equivalente es un documento que contiene entre otros aspectos la propuesta educativa que hace la institución oferente de servicios de formación para el trabajo, en la que plasma sus principales objetivos, el enfoque pedagógico, metodológico y curricular, los elementos que lo caracterizan y diferencian de otros, identifica las competencias por desarrollar, a través de la formación ofrecida, los recursos docentes y didácticos disponibles y necesarios, el reglamento para docentes y estudiantes y lo que espera alcanzar y las estrategias para hacerlo.

3.24 Salida ocupacional⁷. Es una definición de la o las ocupaciones a las que puede apuntar un programa de formación, con una indicación del grado de calificación, bien sea de técnico laboral, técnico profesional o tecnólogo. Cada una de estas salidas tiene unos requerimientos en términos de tiempo de la formación y la práctica, orientación de la formación por el peso entre teoría y práctica.

4. REQUISITOS

4.1 GENERALIDADES

Los programas de formación para el trabajo deben establecer, documentar, implementar y mantener un sistema de gestión de la calidad y mejorar continuamente su eficacia, de acuerdo con los requisitos de esta norma.

⁶ SENA Op. Cit.

⁷ GONZÁLEZ A., L. Y OTROS. Guía metodológica para la formación de competencias laborales en Fe y Alegría. Bogotá: FE Y ALEGRÍA, 2006.

NORMA TÉCNICA COLOMBIANA NTC 5581 (Primera actualización)

Los programas de formación para el trabajo deben cumplir requisitos de calidad relacionados con:

- a) Su denominación.
- b) La justificación de los mismos.
- c) La organización curricular.
- d) El personal docente.
- e) Los procesos relacionados con los estudiantes y egresados.
- f) La organización administrativa.
- g) La evaluación y mejoramiento continuo.
- h) Sostenibilidad
- i) Disposiciones legales vigentes

4.2 REQUISITOS SOBRE LA DENOMINACIÓN DE LOS PROGRAMAS

La denominación de los programas de formación para el trabajo debe establecerse teniendo en cuenta los siguientes elementos:

- a) Las disposiciones legales vigentes.
- b) Las salidas ocupacionales asociadas a la Clasificación Nacional de Ocupaciones, de manera que indique de forma específica la ocupación o el campo ocupacional para el que se habilita el estudiante.
- c) El conjunto de competencias laborales que se desarrollan en el proceso de formación, particularmente las específicas que se relacionan con la ocupación o campo ocupacional al que se oriente la formación.
- d) La congruencia con la estructura curricular.
- e) Al nombre del programa se le antepondrá la denominación “Técnico Laboral en ...”
- f) La denominación del programa deberá responder al perfil de salida ocupacional.
- g) El diseño curricular se debe estructurar bajo el enfoque de competencias, teniendo como referente las normas de competencia laborales definidas por las mesas sectoriales del Sena, para lo cual utilizarán las normas de competencia de los niveles de cualificación C y D de la Clasificación Nacional de Ocupaciones: Cuando no existan normas de estos niveles se deben tomar las del nivel de cualificación B.

NOTA 1 De acuerdo con la normatividad vigente, las instituciones de formación para el trabajo podrán otorgar certificado de estudio de Técnico Laboral por competencias o de Conocimientos Académicos. Cuando exista normatividad específica vigente esta se tendrá en cuenta.

NOTA 2 Las instituciones de educación para el trabajo y desarrollo humano podrán establecer los mecanismos para hacer la homologación y articulación con programas de educación superior.

4.3 REQUISITOS SOBRE LA JUSTIFICACIÓN DE LOS PROGRAMAS

La justificación de los programas de formación para el trabajo debe plantearse en relación con:

- a) Las demandas, requerimientos y especificaciones del sector productivo en relación con el talento humano.

NOTA Para justificar las demandas del sector productivo se podrán tener en cuenta los siguientes documentos:

- Estudios de caracterización ocupacional elaborados por las mesas sectoriales facilitadas metodológicamente por el Sena.
- Mapas funcionales construidos por las mesas sectoriales facilitadas metodológicamente por el Sena.
- Normas de competencia laboral elaboradas por las mesas sectoriales facilitadas metodológicamente por el Sena.
- Consultas con empresarios en el caso de desarrollar programas a la medida de necesidades específicas y particulares.

- b) La pertinencia de los programas, en relación con los requerimientos del entorno social, cultural y académico.
- c) Las necesidades del contexto en el que se ofrece relativo al talento humano formado, en relación con las cadenas productivas, clusters, proyectos productivos de carácter estratégico local, regional, nacional o transnacional.
- d) La coherencia de los programas, en relación con el proyecto educativo institucional (PEI) de la entidad que los ofrece.
- e) Las oportunidades de desempeño de los egresados en el mundo laboral.
- f) Los factores diferenciadores del programa, en relación con la oferta educativa similar presente en el contexto local, regional y nacional.
- g) Las metodologías presencial, semipresencial, virtual, distancia u otras adoptadas por las entidades en su PEI.

4.4 REQUISITOS SOBRE LA ORGANIZACIÓN CURRICULAR

La organización curricular de los programas debe responder a los siguientes aspectos: perfiles de ingreso y egreso, mapa de competencias por desarrollar, el enfoque pedagógico y metodológico, los planes de estudio, los contextos de aprendizaje y los mecanismos para la articulación.

La duración de los programas será establecida de acuerdo con las normas Legales Vigentes, de las cuales como mínimo el 50 % son de formación práctica a excepción de los programas en las áreas de la salud cuya formación práctica es del 60 %.

NOTA 1 La duración de los programas de formación dirigidos a la población con discapacidad dependerá de los niveles de complejidad de estos programas y los ritmos y estilos de aprendizajes de esta población.

4.4.1 Perfiles de ingreso

Los perfiles de ingreso de los estudiantes definidos por la institución de formación para el trabajo incluirán la edad mínima, el nivel educativo, y las competencias básicas y laborales que el programa requiera.

NOTA 1 Se podrán tener en cuenta los estándares nacionales de competencias básicas, según el nivel educativo alcanzado previsto como mínimo para el ingreso al programa.

NOTA 2 Se podrán tener en cuenta los estándares nacionales de competencias ciudadanas y laborales generales definidas por la entidad nacional autorizada.

NOTA 3 Se podrán tener en cuenta las normas nacionales de competencia, según el nivel de cualificación previo requerido. En caso de que nacionalmente no se encuentren definidas las competencias laborales específicas relacionadas con la salida ocupacional del programa, podrán tenerse como referencia normas de competencias internacionales definidas por organismos de normalización reconocidos por el país considerado.

NOTA 4 En el perfil de ingreso se tendrán en cuenta los requisitos para realizar la articulación con cadenas de formación.

Deben indicarse las acciones que se desarrollarán para alcanzar los niveles de competencia requeridos en caso de que éstos estén por debajo de lo requerido.

4.4.2 Perfiles de egreso

Los perfiles de egreso refieren al conjunto de competencias de diverso tipo que se busca desarrollar con la formación, en concordancia con los requerimientos del sector productivo, las necesidades del contexto y el proyecto educativo institucional.

El perfil de egreso debe como mínimo referir al siguiente tipo de competencias:

- a) Competencias ciudadanas y ambientales.
- b) Competencias actitudinales y éticas.
- c) Competencia laborales generales.
- d) Competencias de fundamentación tecnológica.
- e) Competencias laborales específicas, las cuales deben estar asociadas a una salida ocupacional de la Clasificación Nacional de Ocupaciones y estar definidas por las mesas sectoriales facilitadas metodológicamente por el Sena o por un ente autorizado.
- f) Ocupaciones que el egresado puede desempeñar.

NOTA 1 Se pueden tener en cuenta los estándares nacionales de competencias ciudadanas y laborales generales definidas por la entidad nacional autorizada.

NOTA 2 En caso de que nacionalmente no se encuentren definidas las competencias laborales específicas relacionadas con la salida ocupacional del programa, podrán tenerse como referencia normas de competencias internacionales definidas por organismos de normalización reconocidos por el país considerado.

NOTA 3 El perfil de egreso podrá incorporar competencias socio humanísticas o de otro tipo, definidas por el proyecto educativo institucional y que le imprimen un factor diferenciador al programa frente a la oferta existente.

4.4.3 Enfoque pedagógico y metodológico

Los programas deben referir al enfoque pedagógico y metodológico que los orienta, en consonancia con su proyecto educativo institucional, las características de la formación ofrecida y las competencias que se propone desarrollar en sus estudiantes.

NOTA El enfoque pedagógico y metodológico puede hacer referencia a los siguientes elementos:

- Satisfacción de las necesidades del sector productivo, previa identificación de las mismas.
- Responde a normas de competencia avaladas por autoridades competentes.
- Orienta las prácticas de formación, evaluación y reconocimiento de aprendizajes, de acuerdo con las competencias definidas en el perfil esperado del egresado.
- Incluye prácticas en situaciones propias del mundo productivo, tanto reales como simuladas.

4.4.4 Planes de estudio

Los planes de estudio deben contener la organización de las actividades de formación, la estrategia metodológica, los contextos de aprendizaje, la distribución del tiempo de trabajo formativo y la evaluación de los aprendizajes.

4.4.4.1 Organización de las actividades de formación

El proceso de formación debe estar organizado en términos de unidades, módulos u otro tipo de conjunto o estructura de formación, que respondan a las diferentes competencias previstas en el perfil de egreso esperado. De acuerdo con la metodología del programa, las actividades mediadas en ambientes presenciales o virtuales o por actividades autónomas del estudiante y de la institución.

La descripción en el plan de estudios de cada una de las actividades de formación debe incluir como mínimo:

- a) Objetivos de aprendizaje.
- b) Actividades de aprendizaje, metodología, estrategia, duración, técnicas de evaluación formación:
 - del docente, facilitador, tutor, formador o instructor;
 - mediaciones previstas en el caso de modalidades virtuales o a distancia;
 - del estudiante;
 - del tutor, facilitador o voluntario en empresas y escenarios productivos reales.
- c) Conocimientos asociados a las competencias a desarrollar.
- d) Ambientes de aprendizaje.
- e) Equipamiento requerido.
- f) Duración de las actividades.

NORMA TÉCNICA COLOMBIANA NTC 5581 (Primera actualización)

- g) Estrategias, instrumentos y criterios para la evaluación de aprendizaje por competencias.
- h) Acciones de mejoramiento de las competencias evaluadas por debajo del nivel de desempeño determinado.
- i) Prácticas de los estudiantes en empresas y en escenarios productivos reales.
- j) Otros elementos definidos en el proyecto educativo institucional.
- k) Fomentar la cultura del emprendimiento a través del diseño curricular.

4.4.4.2 Estrategia metodológica

En la estrategia metodológica se deben explicitar los elementos centrales del proceso de formación en relación con la facilitación del desarrollo de las diversas competencias a las que apunta el programa. Esta estrategia debe estar acorde con:

- a) La modalidad del programa.
- b) Los principios previstos en el proyecto educativo institucional.
- c) El tipo de competencias por desarrollar.
- d) El área de desempeño a la que corresponden estas competencias.
- e) Las condiciones reales de la aplicación de la competencia en el mundo productivo.

4.4.4.3 Contextos de aprendizaje

Los contextos de aprendizaje hacen referencia a los espacios y equipamientos para la formación, los cuales deben seleccionarse de acuerdo con:

- a) La modalidad del programa.
- b) Los principios previstos en el proyecto educativo institucional.
- c) El tipo de competencias a desarrollar.
- d) Las condiciones de aplicación de las competencias que están determinadas por la tecnología empleada por el sector productivo.

La definición de los contextos de aprendizaje debe considerar los rangos de aplicación definidos en las normas de competencia laboral que indican las tecnologías, ambientes y equipamientos con los cuales se debe demostrar la competencia.

De acuerdo con las áreas de desempeño ocupacional a las que apunta un programa se deben definir los contextos de aprendizaje. En las cuales existan normas técnicas de calidad sobre insumos, infraestructura y equipamientos, éstas deben considerarse para determinar la pertinencia, calidad e idoneidad de los contextos de aprendizaje definidos para la formación.

NOTA Los programas podrán considerar tiempos en espacios reales de aprendizaje en el sector productivo en los cuales se combina el trabajo del docente con el de tutores o voluntarios de las empresas que orientan y guían al estudiante en el proceso de práctica formativa.

4.4.4.4 Distribución del tiempo de trabajo formativo

Los programas deben establecer una distribución del tiempo de trabajo formativo: a) presencial (sesión de trabajo con docente, facilitador, tutor, formador o instructor), b) mediado (por ambientes o herramientas virtuales, a distancia, materiales multimediales, por ejemplo), o c) propio del estudiante, de acuerdo con:

- Los requisitos legales en términos de la duración mínima de los programas.
- La complejidad de las competencias por desarrollar.
- Las actividades formativas por unidad, módulo u otro tipo de conjunto o estructura de formación definida en el programa.

NOTA Para expresar el tiempo de trabajo formativo, se podrá utilizar el concepto de crédito académico, definido por la legislación vigente, lo cual permitirá establecer procesos de articulación con la educación superior de carácter técnico, tecnológico y profesional.

4.4.4.5 Evaluación de los aprendizajes

La evaluación de los aprendizajes deben ser acorde con:

- a) Los principios del proyecto educativo institucional.
- b) Las competencias a desarrollar para alcanzar el perfil de egreso propuesto.
- c) La modalidad del programa.
- d) El enfoque pedagógico y metodológico.

La evaluación de los aprendizajes debe considerar no sólo evidencia de los conocimientos requeridos para demostrar las competencias por desarrollar, sino también de los desempeños asociados a éstas y de los productos derivados de la aplicación de las competencias, en un escenario real o simulado.

NOTA 1 Se deberían considerar los distintos tipos, formas y enfoques de evaluación.

NOTA 2 Las evidencias del proceso de evaluación podrán sistematizarse para fines posteriores de certificación de competencias laborales, realizados por autoridades competentes.

Las competencias serán evaluadas mediante estrategias formativas e instrumentos que permitan establecer niveles de desempeño gradual hasta llegar al nivel esperado, con el cual el estudiante debe demostrar efectivamente la competencia en el entorno productivo real.

NOTA 3 Para la evaluación se podrán definir escalas cualitativas y cuantitativas, en consonancia con las disposiciones legales vigentes.

4.4.5 Articulación de los programas en cadenas de formación

Los programas de formación para el trabajo deben definir mecanismos para su articulación a cadenas de formación superior técnica, tecnológica y profesional, así como con la educación media, en el marco de las disposiciones vigentes (véase el Anexo A).

4.5 REQUISITOS SOBRE EL PERSONAL DOCENTE, FACILITADOR, TUTOR, INSTRUCTOR O FORMADOR

4.5.1 Competencias del personal docente, facilitador, tutor, instructor o formador

Los programas de formación para el trabajo deben contar con el personal docente, facilitador, tutor, instructor o formador idóneo para desarrollar las competencias previstas en el perfil de egreso esperado, por tanto, éste debe demostrar:

- a) formación pedagógica y disciplinar obtenida, a través de institución o entidades competentes;
- b) competencias pedagógicas requeridas para llevar a cabo el proceso formativo con una experiencia mínima de un año.
- c) competencias laborales específicas a las que apunta el programa de formación con una experiencia mínima de un año.
- d) competencias generales definidas por la institución oferente de formación para el trabajo;

NOTA 1 Las competencias pedagógicas se refieren a aquellas definidas en las normas de competencia laboral colombiana.

NOTA 2 Las competencias laborales específicas requeridas son aquellas definidas en las normas de competencia laboral colombiana específicas del programa de formación.

En el caso de facilitadores o tutores para la educación a distancia, éstos deben demostrar las competencias para el trabajo en este tipo de modalidades.

4.5.2 Evaluación del docente, facilitador, tutor, instructor o formador

Los docentes, facilitadores, tutores, instructores o formadores deben ser evaluados periódicamente, en relación con:

- a) Actualización del docente, facilitador
- b) Políticas institucionales orientadas al desarrollo integral del personal docente.
- c) Políticas institucionales con respecto al mantenimiento de calidad docente, estabilidad de la planta y renovación.
- d) El nivel de desempeño frente a las competencias pedagógicas y laborales definidas en el perfil del docente.
- e) Los resultados de los procesos de aprendizaje, en términos de las competencias adquiridas por los estudiantes.
- f) Las percepciones de satisfacción de los estudiantes con el personal docente, facilitador, tutor, instructor o formador.

4.5.3 Distribución de la asignación académica para el personal docente, facilitador, tutor, instructor o formador

El número de docentes, facilitadores, tutores, instructores o formadores requeridos debe definirse, de acuerdo con estándares de docente por estudiante según la normatividad vigente, el número de estudiantes inscritos y la complejidad de las competencias a desarrollar.

El programa debe contar con criterios de la asignación académica por docente, facilitador, tutor, instructor o formador y mecanismos para disponer del número requerido de docentes, facilitadores, tutores, instructores o formadores para atender a los estudiantes inscritos.

La asignación académica por docente debe documentarse y ser revisada periódicamente para garantizar los ajustes requeridos.

4.6 REQUISITOS SOBRE LOS PROCESOS RELACIONADOS CON LOS ESTUDIANTES Y EGRESADOS

4.6.1 Reconocimiento de aprendizajes previos

Los programas de formación para el trabajo deben incluir evaluaciones diagnósticas o de entrada, para determinar en los estudiantes las competencias del perfil de egreso, con el ánimo de convalidar unidades o módulos de formación que apuntan a desarrollarlas y para que no deban cursarlas.

4.6.2 Títulos o certificados de reconocimiento de la formación recibida

Los programas de formación para el trabajo deben entregar a los estudiantes que cumplan con los requisitos académicos establecidos en el proyecto educativo institucional un título o certificado de reconocimiento de la formación recibida, de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

4.6.3 Promoción de la Certificación de competencias laborales

Los programas de formación para el trabajo deben promover la certificación de las competencias laborales de sus egresados con las autoridades competentes.

NOTA Las Instituciones de formación para el trabajo podrán llevar registros de los resultados de las evaluaciones que éstos presenten para tal fin, con las entidades autorizadas.

4.6.4 Seguimiento de egresados

Los programas de formación para el trabajo deben contar con sistemas de seguimiento de sus egresados, de acuerdo con lo establecido por la institución que les permitan producir sistemáticamente información relacionada con el impacto del proceso formativo en lo referido a:

- a) Vinculación al mundo productivo, indicando: sector, tipo de empresa u organización, tipo de vinculación, monto de la remuneración.

4.7 REQUISITOS SOBRE LA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA

4.7.1 Vinculación con el sector productivo

Los programas de formación para el trabajo deben contar con vínculos con empresas y organizaciones productivas del sector al que apuntan. Esta relación debe formalizarse, a través

NORMA TÉCNICA COLOMBIANA NTC 5581 (Primera actualización)

de diferentes registros en los que se especifiquen los acuerdos, así como los aportes de las partes.

NOTA El sector productivo puede vincularse a un programa de formación para el trabajo de diversas maneras, entre otras:

- En un espacio consultivo al momento de establecer el perfil de egreso esperado y en el diseño del programa
- En acciones de formación en espacios productivos reales
- En el préstamo o intercambio de instalaciones o equipos
- En la actualización del docente, facilitador, tutor, formador o instructor
- En los procesos de evaluación de los aprendizajes facilitando escenarios y situaciones reales para que éstos se realicen
- En espacios de práctica para los estudiantes
- En la evaluación de los programas
- En la puesta en marcha de los planes de mejoramiento continuo

4.7.2 Recursos específicos para el programa

De acuerdo con el área de desempeño ocupacional a la que apunta un programa se debe contar con la infraestructura requerida para la formación.

En programas de formación en cuyo sector existan normas técnicas de calidad sobre insumos, infraestructura y equipamientos, éstas deben considerarse para determinar la pertinencia, calidad e idoneidad de los contextos de aprendizaje definidos para la formación.

Los programas deben contar con un sistema de seguridad industrial para el caso de que se empleen equipos que demanden controles y cuidados especiales (véase el Anexo B).

4.7.3 Sistema de información

Los programas de formación para el trabajo deben contar con un sistema que planifique, sistematice, evalúe y mejore la información relacionada con los estudiantes, demanda del sector productivo, convenios con estos, programas de articulación, evaluación interna y externa del programa. Véase el Anexo C. El sistema debe contar con una plataforma de información actualizada periódicamente, accesible y confiable.

La información se debe emplear para construir indicadores de gestión y resultados de los programas, que permitan la evaluación y el mejoramiento de los mismos. Igualmente, de acuerdo con las políticas institucionales, se establecerá el nivel de acceso de la información (véase el Anexo C).

4.7.4 Sostenibilidad

Los programas de formación para el trabajo deben contar con estrategias que aseguren su sostenibilidad de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

4.8 REQUISITOS SOBRE LA EVALUACIÓN Y EL MEJORAMIENTO CONTINUO

Los programas de formación para el trabajo deben establecer prácticas de evaluación interna y externa de los programas, así como estrategias para el uso de los resultados con el fin de

lograr su mejoramiento continuo, actualización y adecuación, frente a las necesidades cambiantes del entorno.

4.8.1 Evaluación de los programas

Los programas de formación para el trabajo deben evaluarse periódicamente para la verificación de los siguientes aspectos:

- a) Pertinencia frente a las necesidades del entorno productivo, en relación con los perfiles de egreso definidos.
- b) Vigencia de las normas de competencia que sirven de referente del programa.
- c) Conveniencia de los contextos de aprendizaje, infraestructura y equipos en relación con los avances tecnológicos del sector productivo.
- d) Resultados de los egresados en lo referido a su vinculación al mundo productivo.
- e) Resultados de los egresados en lo referido a la certificación de sus competencias laborales.
- f) Resultados de los egresados en relación con su continuidad, permanencia y graduación en las instituciones con las que se establecen convenios de articulación.
- g) Impacto en la generación de itinerarios integrados de formación mediante procesos de articulación hacia abajo (educación media) y hacia arriba (educación superior).
- h) Impacto del programa en el desarrollo y gestión del conocimiento del sector al que apunta en lo relativo a la educación y formación del talento humano.

NOTA La evaluación puede desarrollarse mediante procesos de autoevaluación combinados con evaluaciones externas.

4.8.2 Evaluación de la satisfacción de los clientes

Los programas de formación para el trabajo deben evaluar periódicamente la satisfacción de sus clientes, los cuales pueden ser:

- a) Estudiantes, personas que de forma independiente acceden a los programas.
- b) Gremios y empresas que contratan programas de formación para el trabajo
- c) Entidades gubernamentales que contratan programas de formación para el trabajo.
- d) Instituciones de educación media o superior con quienes se establecen convenios para la articulación de los programas en cadenas de formación.

4.8.3 Mejoramiento continuo

A partir de las evaluaciones, las instituciones oferentes deben definir acciones de mejoramiento de los programas de formación para el trabajo, las cuales deben quedar consignadas en un plan de mejoramiento donde se especifiquen, como mínimo, las estrategias definidas, los resultados esperados, los tiempos, los recursos, recursos financieros, los responsables y los mecanismos para el seguimiento del mismo plan.

4.9 LAS DISPOSICIONES LEGALES VIGENTES

Las disposiciones legales vigentes son todas las normas expedidas por los organismos competentes que regulan y reglamentan la organización, funcionamiento y desarrollo de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano.

ANEXO A
(Informativo)

ARTICULACIÓN DE LOS PROGRAMAS EN CADENAS DE FORMACIÓN

La articulación de los programas de formación para el trabajo deberían sustentarse en:

- a) Análisis del sector productivo, teniendo en cuenta el sector interno y externo.
- b) Estudio de las instituciones de educación media o superior con programas dentro de una misma área de desempeño, susceptibles de articularse con la formación para el trabajo.
- c) Concordancia de principios, valores y enfoque pedagógicos y metodológicos de los proyectos educativos institucionales de las entidades de formación para el trabajo y de los objetos de articulación.
- d) Coincidencia de una o varias competencias a las que apuntan los programas de formación que puedan ser reconocidas por las instituciones de educación superior.
- e) Identificación de las competencias por desarrollar en la cadena de formación en el nivel superior que permitan apuntar a titulaciones de competencia o completar competencias en un campo ocupacional o a subir el nivel de cualificación en una misma área de desempeño ocupacional.
- f) Conveniencia de la articulación en términos de las posibilidades de movilidad educativa de los estudiantes.
- g) Concertación para el acceso de los estudiantes a la cadena de formación en términos de la financiación de sus estudios.

ANEXO B
(Informativo)

RECURSOS ESPECÍFICOS PARA LA FORMACIÓN

La institución deberá contar con recursos específicos para la formación, de acuerdo con el área de desempeño ocupacional a la que apunta un programa, tales como:

- a) Aulas; aulas especializadas; laboratorios; biblioteca; espacios para la cultura, la recreación y el deporte; oficinas y otros espacios para el desempeño normal de las actividades de los estudiantes;
- b) Equipos, recursos didácticos y tecnológicos para el proceso enseñanza-aprendizaje, de acuerdo con el nivel y modalidad de su oferta de formación para el trabajo.
- c) Servicios de apoyo para el bienestar común, como transporte, librería, artículos escolares, cafeterías, restaurantes, guardería, orientación y salud, según sea necesario;
- d) Servicios públicos asociados al funcionamiento de las instalaciones, como agua potable, energía eléctrica y teléfonos, con las instalaciones apropiadas;
- e) Gases, combustibles y demás insumos para uso de instrumentación;
- f) Equipos e instalaciones de seguridad y comunicaciones internas y externas.

ANEXO C
(Informativo)

VARIABLES DEL SISTEMA DE INFORMACIÓN

Las variables que deberían considerar las instituciones de formación para el trabajo en su sistema de información, pueden ser entre otras:

- a) Demandas del sector productivo en materia de formación.
- b) Dinámica de oferta y demandas de trabajo relacionada con el programa.
- c) Oferta de programas de formación para el trabajo similares o relacionados.
- d) Normas de competencia con sus respectivas vigencias.
- e) Matrícula de los estudiantes.
- f) Reconocimiento inicial de competencias de los estudiantes.
- g) Retención, deserción y asistencia de los estudiantes.
- h) Evaluación de los aprendizajes.
- i) Estudiantes que continúan la cadena de formación.
- j) Evaluaciones internas y externas del programa.
- k) Evaluación de la satisfacción de los clientes.
- l) Convenios con empresas y organizaciones productivas.
- m) Convenios con instituciones de educación media y superior.
- n) Información sobre el talento humano.
- o) Plan de estudio
- p) Costos Educativos
- q) Egresados

ANEXO D
(Informativo)

LISTADO DE LA REGLAMENTACIÓN LIGADA A ESTA NORMA

Las normas que regulan la formación para el trabajo son:

Ley 115 de 2004. Ley general de educación.

Ley 1064 de 2006. Apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.

Decreto 1860 de 1994. Aspectos generales y pedagógicos de la educación.

Decreto 933 de 2003. Reglamentación del contrato de aprendizaje y otras disposiciones.

Decreto 2020 de 2006. Creación del sistema de calidad de la formación para el trabajo.

Decreto 2006 de 2008 creación de la Comisión Intersectorial del talento Humano en Salud

Decreto 3756 de 2009 modifica el artículo 4 del decreto 2020 de 2006

Decreto 4904 de 2009 reglamenta la educación para el trabajo y el desarrollo humano

Decreto 367 de 2009 ampliación del plazo para ajustar los programas

Circular 21 de 2010 orientaciones para la obtención de la licencia de funcionamiento y el registro de los programas de educación para el trabajo

Acuerdo 113 de 2010 requisitos para los programas de Cosmetología y estética Integral

Acuerdo 360 de 2010 Normas de competencia de los programas de Cosmetología y Estética Integral.

BIBLIOGRAFÍA

- [1] GTC 200:2005, Guía para la implementación de la norma ISO 9001 en establecimiento de educación formal en los niveles de preescolar, básica y media y en establecimientos de educación no formal.
- [2] NTC-ISO 9001, Sistemas de Gestión de la Calidad. Requisitos.
- [3] NTC-ISO 10005:2006, Sistemas de gestión de calidad. Directrices para los planes de la calidad
- [4] NTC GP 1000:2009, Sistemas de Gestión de Calidad en el sector público.
- [5] NTC 5580, Programas de formación para el trabajo en el área de idiomas. Requisitos.
- [6] ISO 10007:2003, (Segunda actualización) Sistemas de gestión de la calidad. Directrices para la gestión de la configuración.
- [7] ISO 10006:2003, (Tercera actualización) sistemas de gestión de la calidad. Directrices para la gestión de la calidad en proyectos.
- [8] ISO 19011:2002, Directrices para la auditoria de los sistemas de gestión de la calidad y/o ambiente.
- [9] NTC 4595, Planeamiento y diseño de instalaciones y ambientes escolares.
- [10] NTC 4596, Señalización. Señalización para instalaciones y ambientes escolares.
- [11] SENA/ Cendex. Perfiles ocupacionales y normas de competencia laboral para auxiliares en las áreas de la salud, año 2005.
- [12] SENA. Manual para el reconocimiento y autorización de cursos y programas de formación profesional integral metódica y completa. Bogotá: Sena, 2004.
- [13] Ministerio de Educación Nacional. Guía No. 29. Verificación de los requisitos básicos de funcionamiento de programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano. 2008.
- [14] Ministerio de Salud. Modelo de autoevaluación y autorregulación para programas del área de la salud, programas de formación de auxiliares de salud, año 2002.