

**Caracterización
de la oferta
de educación
para el trabajo
y el desarrollo
humano**

Bogotá - 2017



**BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS**

Caracterización de la oferta de educación para el trabajo y el desarrollo humano

Bogotá - 2017



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

BOGOTÁ
MEJOR
PARA TODOS

ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ

Enrique Peñalosa Londoño

Alcalde Mayor de Bogotá

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO

María Victoria Angulo González

Secretaria de Educación

Jorge Enrique Celis Giraldo

Subsecretario de Integración Interinstitucional

José Maximiliano Gómez Torres

Director de Relaciones con los Sectores de la Educación Superior y la Educación para el Trabajo

Luis Gustavo Fierro Maya

Asesor del Despacho

Adriana López Jamboos

Profesional de la Dirección de Relaciones con los Sectores de la Educación Superior y la Educación para el Trabajo

.....

© **Caracterización de la oferta de educación para el trabajo y el desarrollo humano. Bogotá - 2017**
QUALIFICAR - Secretaría de Educación del Distrito
ISBN: 978-958-8917-86-3

Elaborado por

Qualificar[®]

Liliana González Ávila

Directora del Proyecto

Coordinación editorial

Luz Bernal Ramos

José Fabián Flórez Buitrago

Liliana González Ávila

Daniela Jaimes Estupiñán

Sonia Cristina Prieto Zartha

Autores

María del Pilar Hernández Moreno

Correctora

Diego Parra García

Diseñador gráfico

Bogotá, diciembre de 2017

Contenido

11	Presentación
13	Agradecimientos
15	1. Educación para el trabajo y el desarrollo humano: elementos de contexto
19	2. Proceso de caracterización
23	3. Caracterización de las instituciones
39	4. Caracterización de los programas
53	5. Caracterización de la población atendida por las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano
61	6. Caracterización de las empresas que cooperan con la educación para el trabajo y el desarrollo humano
67	7. Conclusiones

Índice de tablas

42	Tabla 1. Duración (en horas) de los programas ofertados por las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre de 2017
----	--

Índice de gráficas

24	Gráfica 1. Número de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano por localidad, con corte a noviembre de 2017
----	---

- 24** Gráfica 2. Número de sedes de las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano en la ciudad, con corte a noviembre de 2017
- 25** Gráfica 3. Número de sedes de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano según número de ciudades donde están ubicadas, con corte a noviembre de 2017
- 26** Gráfica 4. Participación del propietario en la operación de la institución de formación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre de 2017
- 27** Gráfica 5. Magnitud de las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano en cuanto a cantidades de directivos, administrativos y docentes, con corte a noviembre de 2017
- 27** Gráfica 6. Tipos de contrato y dedicación de los docentes que trabajan en las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre de 2017
- 28** Gráfica 7. Instancia o persona encargada del proceso de selección de docentes en las instituciones de formación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre de 2017
- 29** Gráfica 8. Estrategias para propiciar el acceso de los estudiantes a los programas ofertados por las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre de 2017
- 30** Gráfica 9. Mecanismos para identificación de posibles causas de deserción entre los estudiantes de las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre de 2017
- 31** Gráfica 10. Causas de la deserción de los estudiantes de las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre de 2017
- 31** Gráfica 11. Tipos de estrategias utilizadas por las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano para la promoción de la permanencia de sus estudiantes, con corte a noviembre de 2017
- 32** Gráfica 12. Estrategias empleadas por las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano para realizar la caracterización de los estudiantes, con corte a noviembre de 2017
- 33** Gráfica 13. Estrategias utilizadas por las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano para la nivelación de competencias de sus estudiantes, con corte a noviembre de 2017

- 34** Gráfica 14. Estrategias de orientación socioocupacional utilizadas por las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre de 2017
- 35** Gráfica 15. Estrategias utilizadas para ubicar las prácticas de los estudiantes, con corte a noviembre de 2017
- 35** Gráfica 16. Responsable de la supervisión de las prácticas de los estudiantes en las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre de 2017
- 37** Gráfica 17. Pautas para el desarrollo y ofrecimiento de nuevos cursos por parte de las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre de 2017
- 38** Gráfica 18. Tipos de certificaciones de calidad con las que cuentan las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre de 2017
- 39** Gráfica 19. Número de programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano ofertados por localidad, con corte a noviembre de 2017
- 41** Gráfica 20. Áreas de desempeño de los programas ofertados por las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre de 2017
- 43** Gráfica 21. Componentes del perfil de egreso de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre de 2017
- 44** Gráfica 22. Mecanismos utilizados por las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano para la definición del perfil de egreso, con corte a noviembre de 2017
- 45** Gráfica 23. Estructura de los programas ofertados por las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre 2017
- 46** Gráfica 24. Tipos de competencias que los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano buscan formar o desarrollar en los estudiantes, con corte a noviembre de 2017
- 47** Gráfica 25. Estrategias metodológicas utilizadas por los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre de 2017

- 48** Gráfica 26. Mecanismos utilizados por los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano para la evaluación de los aprendizajes, con corte a noviembre de 2017
- 49** Gráfica 27. Perfil de los docentes de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre de 2017
- 50** Gráfica 28. Referentes utilizados por las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano para la identificación de necesidades del sector productivo, con corte a noviembre de 2017
- 51** Gráfica 29. Referentes utilizados para definir los objetivos de formación de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre de 2017
- 52** Gráfica 30. Porcentaje de programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano según número de estudiantes que han sido certificados, con corte a noviembre de 2017
- 53** Gráfica 31. Distribución de la población matriculada en 2017 en los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano por rangos de edad, con corte a noviembre de 2017
- 54** Gráfica 32. Distribución de la población matriculada en 2017 en los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano según estado civil, con corte a noviembre de 2017
- 55** Gráfica 33. Distribución de la población estudiantil matriculada en 2017 en los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano según estrato socioeconómico, con corte a noviembre de 2017
- 56** Gráfica 34. Distribución de la población estudiantil matriculada en 2017 en los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano según el último nivel educativo alcanzado, con corte a noviembre de 2017
- 57** Gráfica 35. Distribución de los estudiantes matriculados en 2017 en los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano según tipo de ocupación en el mercado laboral, con corte a noviembre de 2017
- 57** Gráfica 36. Distribución de la población estudiantil matriculada en 2017 de acuerdo con sus ingresos mensuales, con corte a noviembre de 2017
- 59** Gráfica 37. Distribución de la población estudiantil matriculada en 2017 en los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano según tipo de discapacidad, con corte a noviembre de 2017

- 60** Gráfica 38. Distribución de los estudiantes matriculados en 2017 en los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano según la jornada en la que estudian, con corte a noviembre de 2017
- 62** Gráfica 39. Distribución de las empresas que cooperan con las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano según tamaño, con corte a noviembre de 2017
- 63** Gráfica 40. Tipos de certificaciones de calidad que tienen las empresas cooperantes con las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre de 2017
- 65** Gráfica 41. Tipo de participación de las empresas que cooperan con las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre de 2017
- 66** Gráfica 42. Formas de participación en las prácticas de los estudiantes de las empresas que cooperan con las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre de 2017



Presentación

En el marco del Plan de Desarrollo Bogotá Mejor para Todos 2016-2020, el Plan Sectorial de Educación previó dentro de sus estrategias el mejoramiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, como una de las acciones clave para ampliar las oportunidades de formación pertinente y de calidad de los jóvenes y adultos bogotanos.

Esta oferta se caracteriza por desarrollar, de manera rápida, competencias laborales que buscan atender las necesidades cambiantes del sector productivo en materia de talento humano. Por ello, la Secretaría de Educación del Distrito (SED) asumió el reto de ubicar en la agenda pública de la ciudad, la educación para el trabajo y el desarrollo humano para reconocer el importante papel que juega esta oferta en el abanico de posibilidades formación posmedia disponible para los jóvenes bogotanos.

La educación para el trabajo y el desarrollo humano es muy dinámica, amplia y diversa. Está compuesta por 356 instituciones, excluyendo centros de idiomas y de enseñanza automotriz, que ofertan 1.776 programas activos de formación, según reporte de mayo de 2017 del Sistema de Información de la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (SIET).

Esta oferta es particularmente importante en el cumplimiento del objetivo de ampliar las oportunidades de los jóvenes bogotanos al terminar la educación media. Entre 2011 y 2015 su matrícula creció en 89,4 %, llegando a contar con un poco más de 89.000 estudiantes matriculados.

Más allá de los datos que aporta el SIET, dispuesto por el Ministerio de Educación Nacional, se evidencia la necesidad de reconocer esta oferta para poder dimensionarla y valorarla, y contar con el primer insumo para focalizar acciones de promoción y estímulo a la mejora de la calidad.

En tal sentido, la SED se propuso, en una primera instancia, realizar un acercamiento a los oferentes para reconocer sus instituciones, sus programas, la población atendida y las empresas que cooperan con este sector. Para ello, se efectuó una amplia convocatoria por localidades para que las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano conocieran la iniciativa de la SED y se vincularan a la caracterización que da origen a esta publicación.

Este documento contiene el resultado de un proceso de caracterización en el que participaron activamente instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, que encontraron en este ejercicio una oportunidad para hacer una mirada reflexiva sobre aspectos centrales asociados a su calidad.

Con el derrotero que señala esta caracterización, a partir de los desafíos que existen en materia de pertinencia, de inserción, de generación de información y de gestión curricular, la SED podrá iniciar la consolidación de un sistema de aseguramiento de la calidad de esta oferta que tenga en consideración sus particularidades y que se instale no solamente para mejorar los procesos de legalización de las instituciones y programas sino que estimule la adopción de buenas prácticas de calidad y de cooperación horizontal entre oferentes.

Esto redundará en que esta oferta pueda jugar un papel relevante en el marco del Subsistema de Educación Superior que la SED está implementando y que tendrá en pleno funcionamiento al terminar el cuatrienio. Este proceso también se une a la cristalización de una idea de la actual administración: otorgar un lugar central, incluso en la estructura organizacional, a las relaciones con el sector de la educación superior y la educación para el trabajo y el desarrollo humano. Esta Dirección de Relaciones con los Sectores de Educación Superior y Educación para el Trabajo ya está constituida y cuenta con un equipo de profesionales sensible a las características y especificidades de este sector.

La SED agradece a las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano que abrieron sus puertas para realizar este proceso y a la Asociación Nacional de Entidades de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (Asenof), gremio que recoge una importante representación de estas instituciones, con las que a partir de una nueva relación basada en la confianza, se ha podido generar un conocimiento clave, no disponible hasta ahora en la ciudad, que marcará un hito para este sector en el contexto distrital.



Agradecimientos

La Secretaría de Educación del Distrito agradece especialmente a los representantes legales, directivos, docentes y personal administrativo de las 197 instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano que participaron en este proceso de caracterización. Asimismo, a la Asociación Nacional de Entidades de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (Asenof), tanto a su nivel nacional como a su capítulo Bogotá y a los representantes de instituciones que participaron en los grupos focales para la validación de los instrumentos aplicados.

1. Educación para el trabajo y el desarrollo humano: elementos de contexto

La educación para el trabajo y el desarrollo humano abarca una gran diversidad de programas académicos y laborales. Los primeros buscan favorecer la adquisición y ampliación de conocimientos por medio de una formación académica y los segundos tienen por objeto preparar a las personas en distintas áreas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas, que les permitan ejercer, de forma más cualificada, una actividad productiva.

En virtud de la Ley 1064 de julio de 2006¹ esta oferta reemplazó la denominación de educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario N.º 114 de 1996² por educación para el trabajo y el desarrollo humano. Esta ley contiene lineamientos para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano estableciendo que es un factor esencial del proceso educativo de la persona y un componente dinamizador en la formación de técnicos laborales y expertos en las artes y oficios. Establece además que la educación para el trabajo y el desarrollo humano hace parte integral del servicio público educativo.

Este hecho ha sido particularmente importante en tanto le ha conferido a esta oferta una ubicación dentro del sistema educativo colombiano, reconociendo que juega un papel relevante en la formación del talento humano, como lo ratificaron en su momento tanto el documento Conpes 81 de 2004³ que incluyó esta oferta dentro del Sistema Nacional de Formación para el

.....

- 1 REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 1064 de 2006. Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- 2 REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 114 de 1996. Por el cual se reglamenta la creación, organización y funcionamiento de programas e instituciones de educación no formal.
- 3 REPÚBLICA DE COLOMBIA. CONSEJO NACIONAL DE POLÍTICA ECONÓMICA Y SOCIAL. Conpes 81 de 2004. Consolidación del Sistema Nacional de Formación para el Trabajo en Colombia. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación.

Trabajo (SNFT), como el Conpes 3674 de 2010,⁴ que la ubicó como parte del Sistema de Formación de Capital Humano (SFCH).

A través del Decreto 2020⁵ de junio de 2006 se consolida como el Sistema de Calidad de la Formación para el Trabajo (SCAFT), lo que da lugar a la expedición de normas técnicas colombianas con fines de certificación de calidad de programas e instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, cuya adopción es voluntaria. En el **recuadro 1** se presentan las normas técnicas de calidad aplicables a la educación para el trabajo y el desarrollo humano vigentes en Colombia. A la fecha los porcentajes de instituciones y programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano con certificación de calidad están en alrededor del 10 % a nivel nacional y de 13 % en Bogotá.

Recuadro 1. Normas Técnicas Colombianas aplicables a la educación para el trabajo y el desarrollo humano

De acuerdo con el Decreto 2020 de 2006, las instituciones de educación para el trabajo y el trabajo pueden obtener una certificación de calidad luego de un proceso de evaluación en el cual un organismo de tercera parte verifica y certifica el cumplimiento de las normas técnicas de calidad, ya sea de programas o de instituciones. Las normas técnicas de calidad son documentos establecidos por consenso y adoptados por la Comisión de la Calidad de Formación para el Trabajo-CCAFT.

Las normas técnicas colombianas en materia de educación para el trabajo son:

Para instituciones

Norma Técnica Colombiana / NTC 5555
Sistemas de gestión de la calidad para instituciones de formación para el trabajo (requisitos)

Para instituciones

Norma Técnica Colombiana / NTC 5581
Programas de formación para el trabajo (requisitos)

Norma Técnica Colombiana / NTC 5580
Programas de formación para el trabajo en áreas de idiomas (requisitos)

4 REPÚBLICA DE COLOMBIA. CONSEJO NACIONAL DE POLÍTICA ECONÓMICA Y SOCIAL. Conpes 3674 de 2010. Lineamientos de Política para el Fortalecimiento del Sistema de Formación de Capital Humano SFCH. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación.

5 REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto 2020 de 2006. Por el cual se organiza el Sistema de Calidad de la formación para el trabajo.

Recuadro 1. Normas Técnicas Colombianas aplicables a la educación para el trabajo y el desarrollo humano

Norma Técnica Colombiana / NTC 5663
Programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano en las áreas auxiliares de la salud.

Norma Técnica Colombiana / NTC 5664
Programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano en el área de formación artística y cultura.

Norma Técnica Colombiana / NTC 5665
Programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano en las áreas relacionadas con el turismo.

Norma Técnica Colombiana / NTC 5666
Programas de formación en el trabajo en el sector de sistemas informáticos.

Fuente: Ministerio de Educación Nacional.

Con el Decreto 4904 de 2009, hoy parte 6ª del Decreto 1075 de 2015 (decreto único del sector educativo), el Gobierno nacional reglamentó la creación, organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y estableció los requisitos básicos para el funcionamiento de estos programas. Asimismo, consagró que la educación para el trabajo y el desarrollo humano hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación enunciados en el artículo 5º de la Ley 115 de 1994 y que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales, que conduzcan a la obtención de certificados de aptitud ocupacional y que comprenden 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 estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

Como lo indica el plan sectorial de educación 2016 - 2020,⁷ en Bogotá la educación para el trabajo y el desarrollo humano presentó un incremento de la en 89,4 % en la matrícula, "ya que de 47.331 estudiantes en 2011 se llegó a 89.639 en 2015". Esto significa que esta oferta absorbe una población importante de egresados de la educación media y de otros ciudadanos que buscan desarrollar competencias laborales que los habiliten para des-

6 REPÚBLICA DE COLOMBIA. Decreto Único del Sector Educativo 1075 de 2015. Parte 6ª.

7 SECRETARÍA DE EDUCACIÓN DEL DISTRITO. Plan Sectorial 2016 - 2020. Hacia una ciudad educadora, p. 43.

empeñarse en el mundo productivo, mejorando con ello sus oportunidades y su calidad de vida.

Lo anterior, y sumado a la cercana y rápida respuesta que esta oferta educativa está dada a brindar al sector productivo de la ciudad, le constituye en actor fundamental para contribuir al logro de las metas que la ciudad se ha propuesto en materia de competitividad, innovación y desarrollo económico basado en el conocimiento. Para ello, como lo señala el plan de desarrollo de la ciudad, es necesario articular “la oferta educativa y las necesidades empresariales para que sea pertinente y permita mejorar la inserción laboral al tiempo que se beneficia el crecimiento empresarial”.⁸ Uno de los retos de la ciudad es también “reducir las asimetrías entre los perfiles requeridos por el sector real y la oferta de formación”.⁹

8 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ. Plan de Desarrollo - Bogotá Mejor Para Todos 2016 - 2020, p. 273.

9 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ. Plan de Desarrollo - Bogotá Mejor Para Todos 2016 - 2020, p. 280.

2. Proceso de caracterización

En respuesta a los retos de transformación de esta oferta para lograr mayor calidad, pertinencia y una sólida articulación para el desarrollo de la ciudad, la Secretaría de Educación del Distrito (SED) emprendió un ejercicio para reconocer y caracterizar la oferta de educación para el trabajo y el desarrollo humano.

Componentes y variables de la caracterización

El proceso de caracterización se centró en cuatro componentes:

- Instituciones
- Programas
- Población atendida
- Empresas que desarrollan un trabajo articulado con el sector

A continuación se describen las dimensiones y variables que se contemplaron en cada uno de ellos:

Sobre las instituciones:

- **Gestión del talento humano:** procesos de selección y evaluación del desempeño, perfil y tipo de contratación de los docentes.
- **Acceso y permanencia de la población atendida:** estrategias aplicadas por las instituciones para contar con población matriculada y para lograr la permanencia de los estudiantes durante todo el proceso formativo.
- **Capacidad y estructura para la gestión curricular:** existencia de pautas o procedimientos estandarizados para el diseño curricular de los programas y de los encargados de realizarlos.
- **Atención a los estudiantes:** mecanismos implementados por las instituciones para caracterizar a la población atendida; para mejorar las competencias básicas que puedan estar en niveles bajos al momento de ingresar a los programas; para brindar orientación socioocupacional, bien al ingreso, durante o al terminar los programas; para ubicar espacios de práctica, supervisar y evaluar a los jóvenes durante su desarrollo; para la intermediación laboral con el fin de prepararlos para el proceso de búsqueda de opciones de inserción productiva al terminar los programas; para establecer opciones de

continuidad educativa, por medio de oferta de educación continua o en cadenas de formación con la educación superior y para el seguimiento de sus egresados.

- **Aseguramiento de la calidad:** existencia de procesos académicos o administrativos estandarizados; certificaciones de calidad obtenidas por las instituciones; planes de gestión del riesgo; sistemas de información empleados para la toma de decisiones y registro y actualización del SIET.
- **Relacionamiento con el entorno:** existencia de instancias responsables de gestionar la consulta, participación y cooperación del sector productivo con la institución.

Sobre los programas:

- **Perfil:** existencia de perfiles de ingreso y egreso definidos, mecanismos para verificarlos en los inscritos y elementos desde los cuales se formulan (funciones, competencias u otros).
- **Pertinencia:** característica que señala que los programas apuntan a los perfiles requeridos por el sector productivo y desarrollan las competencias exigidas.
- **Relacionamiento con el entorno:** mecanismos para establecer relaciones, convenios y alianzas con el sector productivo que permiten identificar las necesidades de formación y favorecer el desarrollo de los programas, tales como prácticas, gestión de espacios educativos, participación docente e intermediación laboral.
- **Estrategia formativa:** propuesta para el desarrollo de los programas en virtud del enfoque con el que se abordan, la facilitación y la evaluación de los aprendizajes.
- **Aseguramiento:** mecanismos por los cuales se garantiza que los programas cuentan con las condiciones de calidad, incluidas las certificaciones o las otorgadas por un sector productivo específico.
- **Certificación para estudiantes:** reconocimiento de las competencias efectivamente desarrolladas en los egresados, otorgadas por entidades distintas de las formadoras o por el mismo sector productivo.

Sobre la población atendida (según datos reportados por las instituciones)

- Número de estudiantes matriculados por jornada.

- Número de estudiantes por género.
- Número de estudiantes por estado civil.
- Número de estudiantes por rangos de edad.
- Municipios de origen de los estudiantes.
- Departamentos de origen de los estudiantes.
- Estrato socioeconómico.
- Régimen de salud.
- Nivel de formación al ingreso del programa.
- Ocupación.
- Tipos de discapacidad.
- Pertenencia grupos étnicos.

Sobre las empresas que cooperan con el sector:

- Tamaño de las empresas que cooperan con el sector.
- Existencia de convenios entre las empresas y las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano.
- Vigencia de los convenios
- Tipos de participación o articulación de las empresas con las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano: en prácticas, con aprendices, en el proceso de intermediación laboral y en el seguimiento de egresados de la institución.

Etapas del proceso de caracterización

El proceso de caracterización se realizó entre julio y noviembre de 2017 y se desarrolló en las siguientes etapas:

- Definición de las dimensiones y variables de la caracterización a partir del análisis de la normatividad y de estudios y documentos sobre referentes de calidad y pertinencia de esta oferta.
- Diseño de los instrumentos para la recolección de información para los cuatro componentes de la caracterización.
- Validación de los instrumentos con representantes de las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano y con representantes de Asenof.
- Desarrollo de un aplicativo web para la captura de la información.

- Sensibilización a las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano mediante reuniones en cada una de las 19 localidades en las que existe oferta de educación para el trabajo y el desarrollo humano.¹⁰
- Visitas de campo a cada una de las instituciones que aceptaron participar en el proceso de recolección y ampliación de la información.
- Análisis de la información.
- Identificación de buenas prácticas en relación con los distintos criterios y variables consideradas en este estudio.

Metodología para la caracterización

Para el desarrollo de la caracterización se conformó un equipo de profesionales de campo, que tuvo la responsabilidad de visitar las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano que manifestaron su disponibilidad para participar. Previamente, las instituciones pudieron ingresar al aplicativo y registrar la información solicitada. Ya en la visita el profesional de campo se encargó de verificar los datos e informaciones introducidas en el aplicativo. A partir de ello se generó una base de datos cuyo análisis dio lugar a las conclusiones que se presentan en este informe.

Instituciones participantes en el proceso

El listado base para identificar las instituciones participantes fue el reporte del SIET a mayo de 2017, fecha de inicio del proyecto, del cual se eliminaron los centros de enseñanza automotriz y los centros de idiomas, lo que dio como resultado un total de 356 instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano. De este total, se encontraron 53 instituciones cerradas, 19 que ya no contaban con oferta de este tipo y una repetida. Luego de esta depuración, el universo quedó conformado por 283 instituciones, de las cuales participó el 70 %, esto es, 197. Un 30 %, equivalente a 86 instituciones, decidió no participar en el proceso.

En los siguientes apartados se presentan los resultados de la caracterización de estas 283 instituciones para las cuales se obtuvo información en los cuatro componentes abordados: instituciones, programas, población atendida y empresas que cooperaron con el sector.

.....
¹⁰ En la localidad de Sumapaz no existen instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano.



3. Caracterización de las instituciones

Naturaleza y origen de la propiedad

El 98 % de las instituciones es de naturaleza privada; el 1 % mixta (corresponde a la institución Grupo Educativo-Unidad de Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano de Artesanías de Colombia) y el 1 % restante oficial (Escuela de Auxiliares de Enfermería del Hospital Militar Central y la Dirección de Altos Estudios de la Fiscalía General de la Nación). En cuanto a su naturaleza jurídica, el 66 % de las instituciones privadas es con ánimo de lucro, mientras que el 34 % es sin ánimo de lucro.

En cuanto a su origen, el 93 % es nacional, en tanto que el 6 % internacional y el 1 % mixta.

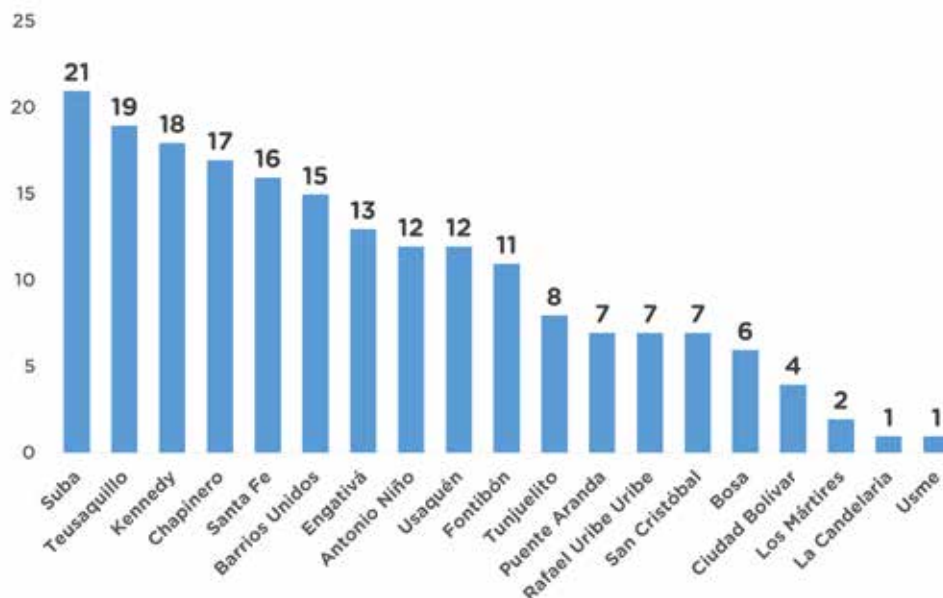
El 93 % de las instituciones es de origen nacional, mientras que el 6 % internacional.

Ubicación por localidades

Actualmente la oferta de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano se ubica en 19 de las 20 localidades de Bogotá. La única localidad en la que no se encuentra este tipo de oferta es Sumapaz.

Las localidades con mayor número de instituciones caracterizadas son Suba, con 21, seguida de Teusaquillo con 19; Kennedy con 18, Chapinero con 17, Santa Fe con 16, Barrios Unidos con 15, Engativá con 13, Antonio Nariño y Usaquén con 12 cada una y Fontibón con 11 (**gráfica 1**).

Gráfica 1. Número de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano por localidad, con corte a noviembre de 2017.

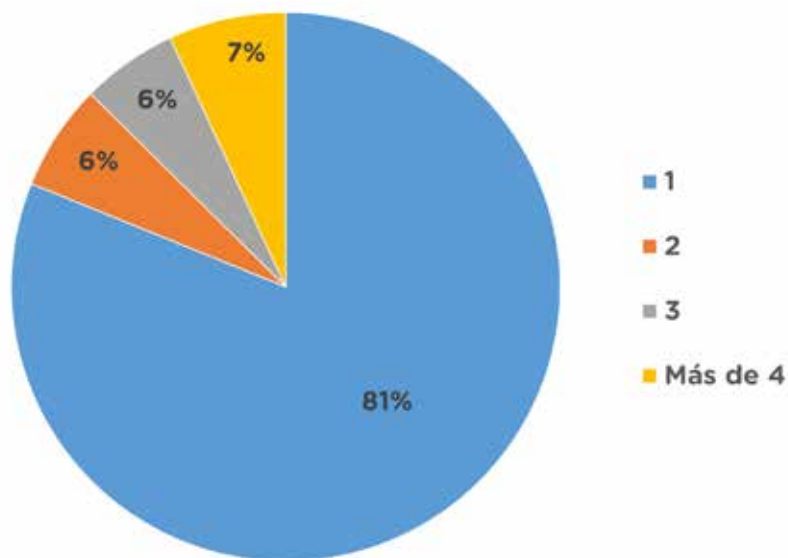


Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

Número de sedes por institución

El 81 % de las instituciones tiene una sede, el 6 % dos, el 6 % tres y el 7 % más de cuatro sedes (**gráfica 2**).

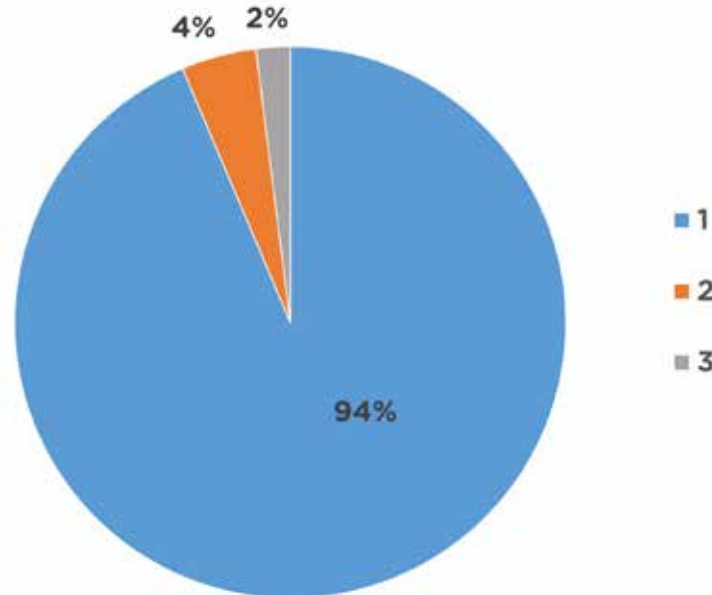
Gráfica 2. Número de sedes de las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano en la ciudad, con corte a noviembre de 2017.



Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

En cuanto a la ubicación geográfica de las instituciones, se encuentra que 94 % se localiza únicamente en Bogotá, mientras que el 4 % está en dos ciudades y el 2 % en tres (**gráfica 3**).

Gráfica 3. Número de sedes de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano según número de ciudades donde están ubicadas, con corte a noviembre de 2017.

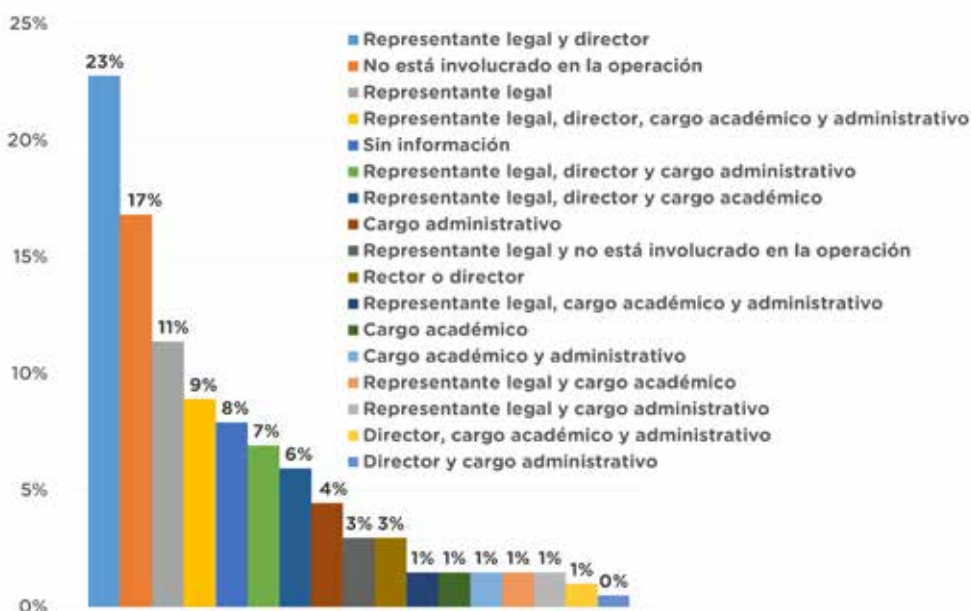


Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

Participación del propietario en la operación de la institución

Se encuentra los propietarios se involucran de distintos y variados modos en la operación de sus instituciones. Por ejemplo, en el 23 % de los casos el propietario de la institución, además es el representante legal y actúa como su director. En el 9 % es el representante legal y a la vez director con un cargo académico y administrativo; en el 7 % el propietario es el representante legal, director y además tiene un cargo administrativo; en el 6 % es el representante legal, director y a la vez tiene un cargo académico; en el 4 % es el director y tiene un cargo administrativo. En contraste, en el 3 % es el rector o director, en el 11 % es solamente representante legal y en el 3 % es el representante legal pero no está involucrado en la operación. En un 17 % de los casos el propietario no está involucrado en la operación. En el 8% de los casos, la institución no suministró información sobre el papel jugado por el propietario en la operación (**gráfica 4**).

Gráfica 4. Participación del propietario en la operación de la institución de formación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre de 2017.



Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

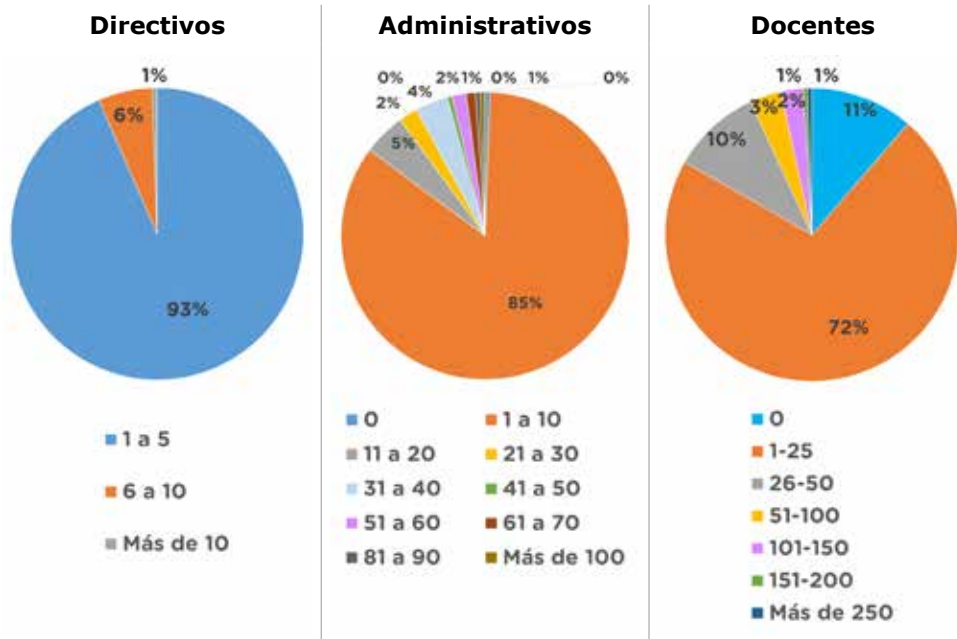
Personal directivo, administrativo y docente

El 93 % de las instituciones tiene de uno a cinco directivos, el 6 % de seis a diez y el 1 % más de 10. El 85 % de las instituciones tiene de una a diez personas en cargos administrativos, el 5 % de 11 a 20, el 2 % de 21 a 30 y el 4 % de 31 a 40. En cuanto a docentes, el 81 % de las instituciones tiene de uno a 25, el 11 % de 26 a 50, el 4 % de 51 a 100 y el 3 % de 101 a 150 (**gráfica 5**).

En lo que concierne a la vinculación de los docentes a las instituciones predomina el contrato de prestación de servicios por hora cátedra; le siguen el contrato laboral a término indefinido de dedicación completa y el contrato de prestación de servicios de dedicación parcial y completa (**gráfica 6**).

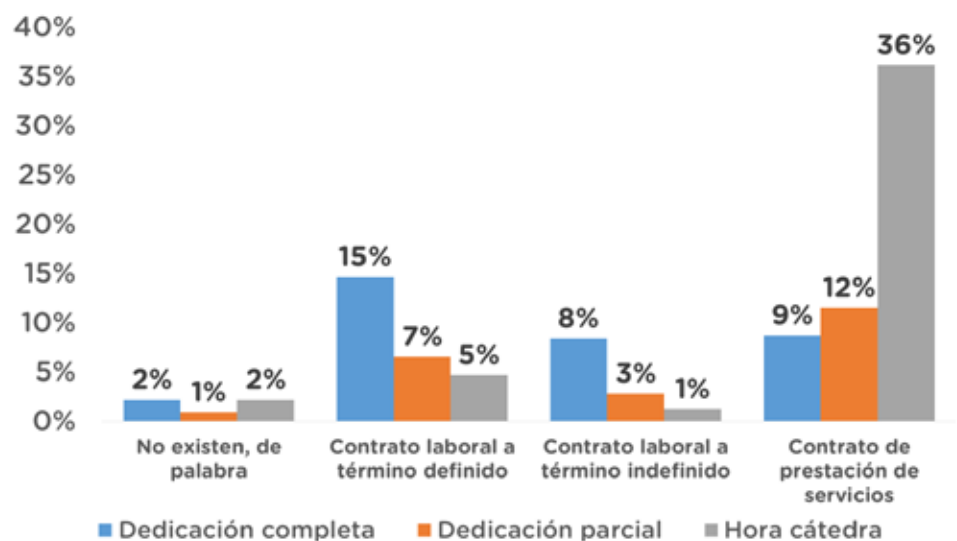
Para la selección de los docentes, el 72 % de las instituciones cuenta con un área consolidada para tal fin, mientras que el 23 % asigna esta tarea a una persona que puede variar. En el 5 % de las instituciones no existen personas o cargos asignados al proceso de selección de docentes (**gráfica 7**).

Gráfica 5. Magnitud de las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano en cuanto a cantidades de directivos, administrativos y docentes, con corte a noviembre de 2017.



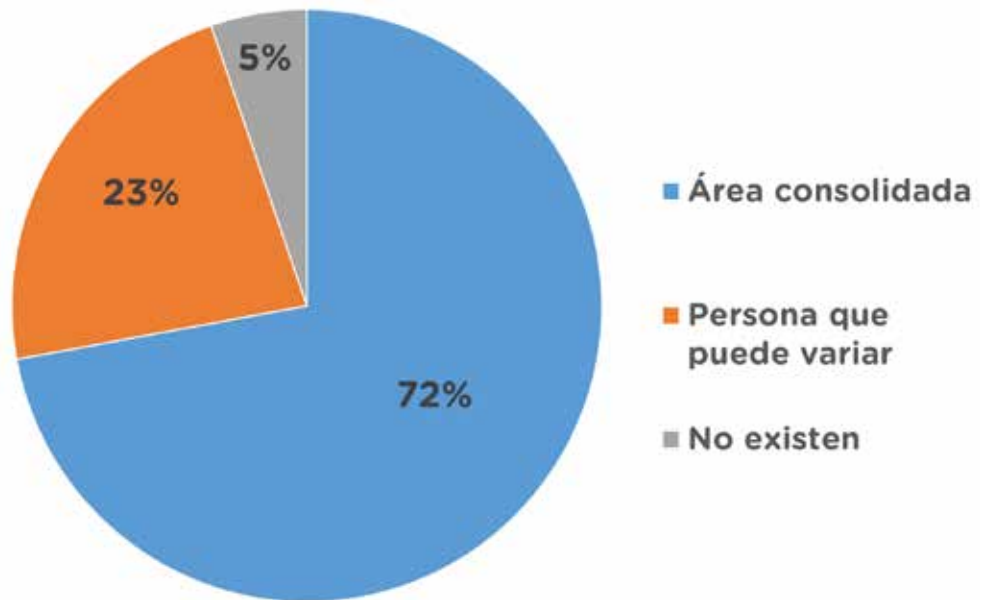
Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

Gráfica 6. Tipos de contrato y dedicación de los docentes que trabajan en las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre de 2017.



Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

Gráfica 7. Instancia o persona encargada del proceso de selección de docentes en las instituciones de formación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre de 2017.



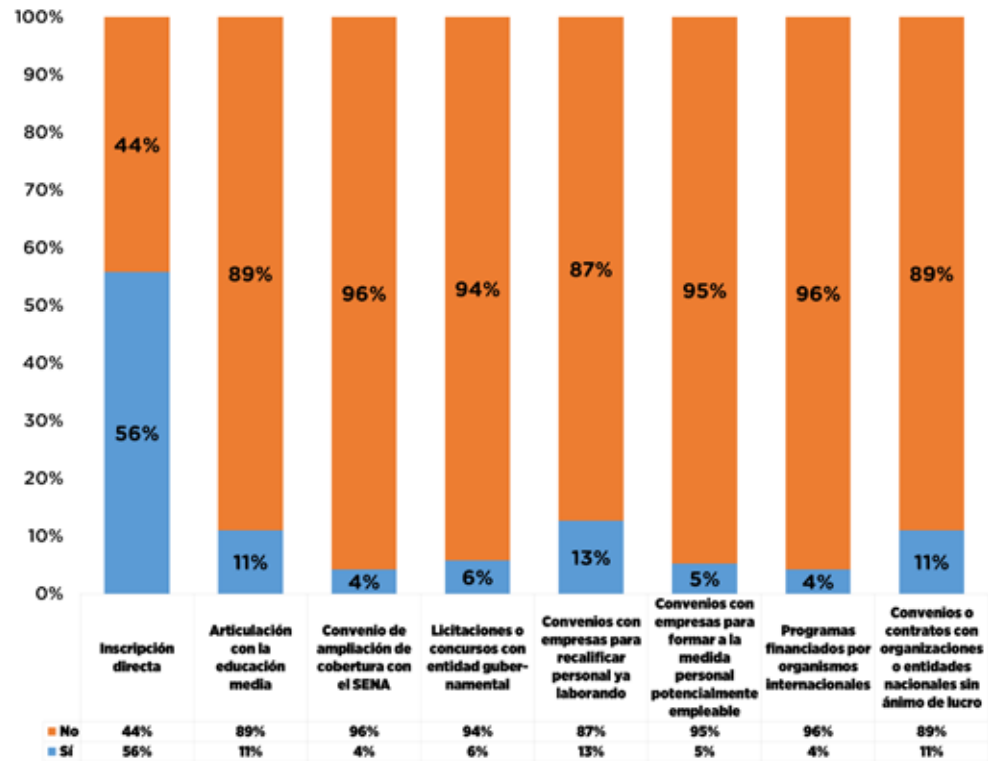
Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

El 93 % indica que realiza procesos formales de evaluación docente. A su vez, el 69 % de las instituciones realiza procesos de actualización docente mientras que el 31 % no lo hace.

Estrategias para facilitar el acceso de los estudiantes a los programas

En el proceso de caracterización se indagó sobre las distintas estrategias que utilizan las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano para promover el acceso de los estudiantes a los programas que ofrecen. Como se observa en la **gráfica 8**, la principal estrategia es la inscripción directa (56 %), seguida por la suscripción de convenios con empresas para recalificar personal que ya se encuentra laborando, con un 13 % de respuestas afirmativas. En un porcentaje menor aparece el ingreso de estudiantes provenientes de colegios con los que se sostienen convenios de articulación con la educación media y programas que se realizan a través de organizaciones sin ánimo de lucro, ambas con un 11 % de respuestas afirmativas.

Gráfica 8. Estrategias para propiciar el acceso de los estudiantes a los programas ofertados por las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre de 2017.



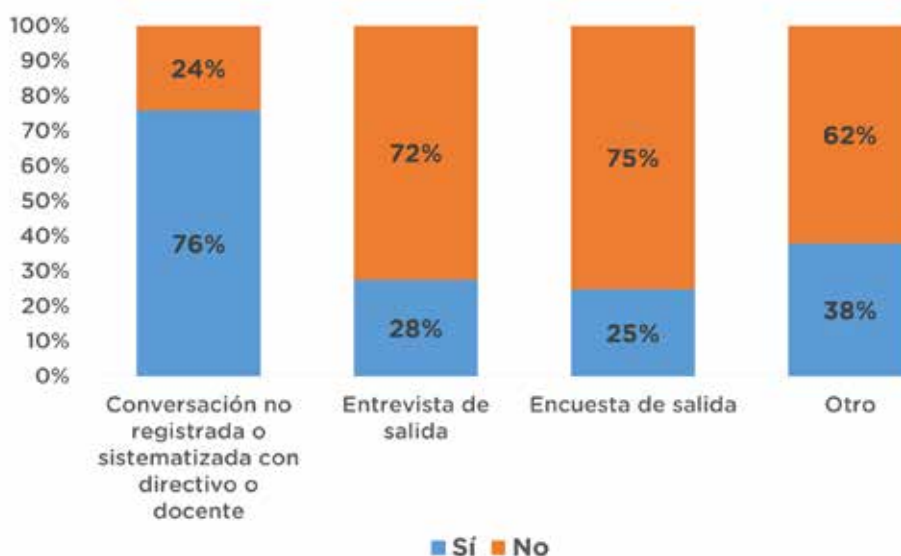
Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

Estrategias para promover la permanencia de los estudiantes

Uno de los retos de toda oferta educativa es lograr que los estudiantes permanezcan inscritos y finalicen exitosamente sus estudios. Para definir estrategias es preciso contar con mecanismos para identificar las posibles causas de la deserción y enfrentarlas de manera eficiente y oportuna.

El 26 % de las instituciones no ha implementado ninguna acción para detectar las causas de la deserción, mientras que el 74 % sí cuenta con mecanismos no formales como conversaciones no registradas con directivos o docentes (76 %), realización de entrevistas de salida (28 %), aplicación de encuestas a los estudiantes que se retiran (25 %) y otros mecanismos como seguimientos telefónicos (38 %) (**gráfica 9**).

Gráfica 9. Mecanismos para identificación de posibles causas de deserción entre los estudiantes de las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre de 2017.



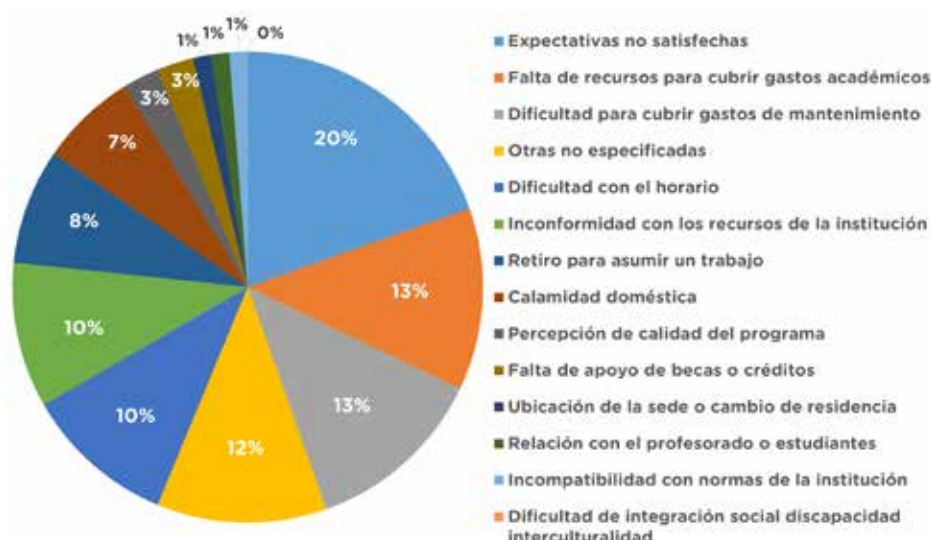
Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

Tan solo el 35 % de las instituciones tiene identificadas las causas de deserción de los estudiantes. Como se observa en la **gráfica 10**, entre las distintas motivaciones para desertar, identificadas por las instituciones, se evidencia que las más frecuentes son las expectativas no satisfechas (20 %), la falta de recursos económicos para cubrir los gastos académicos (13 %) y la dificultad para financiar rubros asociados al mantenimiento como transporte, alimentación, libros y materiales (13 %). Si se agregan las causas relacionadas con dificultades para cubrir gastos académicos y de mantenimiento junto con el retiro para asumir un trabajo (8 %), que puede estar relacionado con la necesidad de ingreso, y la falta de créditos o becas (3 %), se alcanza un 37 % que explica la deserción por factores de tipo económico. Resalta la dificultad con el horario (10 %) y la inconformidad con los recursos de la institución (10 %).

Para promover la permanencia de sus estudiantes en los programas ofertados, el 90 % de las instituciones indicó que cuenta con distintas estrategias. Como puede observarse en la **gráfica 11**, dentro de las que más se mencionaron están el respaldo académico para nivelar y mejorar los aprendizajes y el apoyo financiero mediante la información sobre becas, créditos y subsidios disponibles. También aparecen, con un porcentaje importante, el apoyo psicosocial para la adaptación de los estudiantes a través de talleres, mentorías y asesoría individual. El 9 % de las instituciones cuenta con contratos de aprendizaje, estrategia que ha implementado en los últimos tres años. Es de recordar que estos contratos solo pueden ser suscritos por instituciones que hayan obtenido certificaciones de

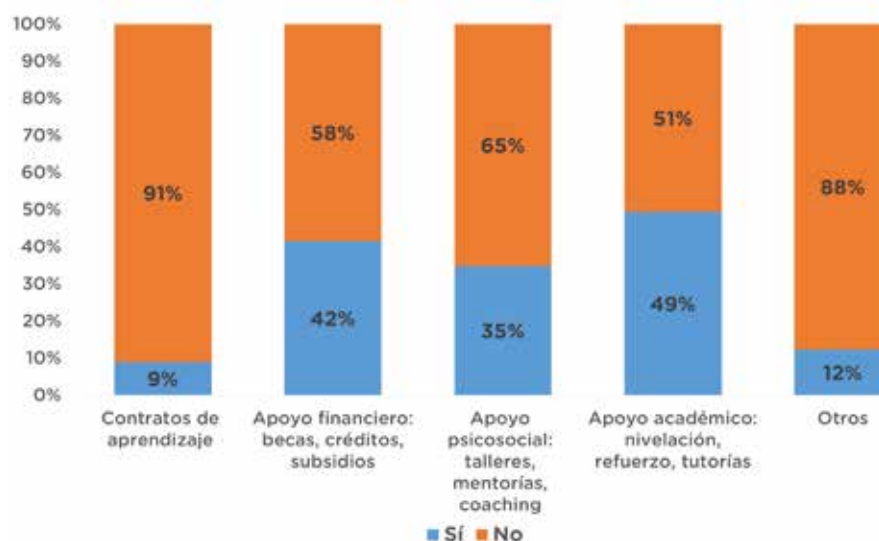
calidad bajo las normas técnicas colombianas¹¹. Como se verá más adelante, solamente el 37 % de las instituciones caracterizadas cuenta con algún tipo de certificación de calidad.

Gráfica 10. Causas de la deserción de los estudiantes de las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre de 2017.



Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

Gráfica 11. Tipos de estrategias utilizadas por las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano para la promoción de la permanencia de sus estudiantes, con corte a noviembre de 2017.



Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

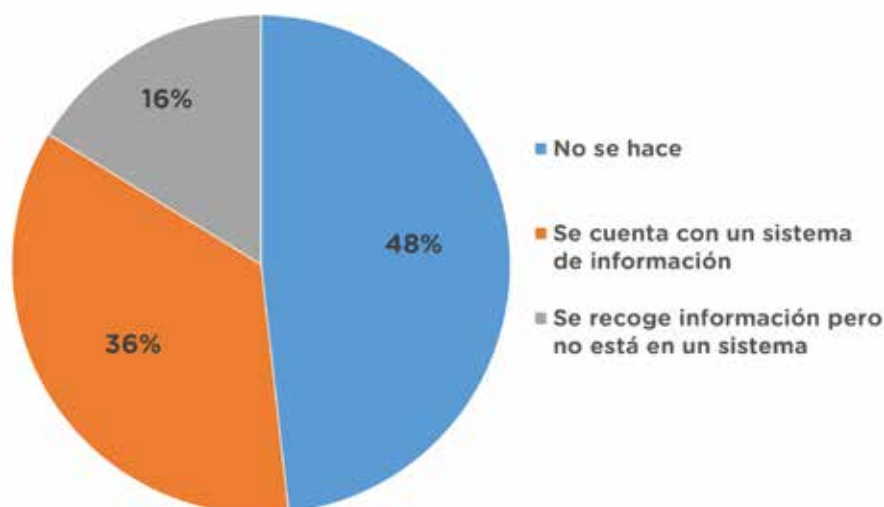
11 SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE-SENA. Artículo 9º del Acuerdo 4 de 2012.

Atención a los estudiantes

Caracterización de los estudiantes

La atención a los estudiantes comprende, entre otros, los procesos de caracterización de la población matriculada con el fin de diseñar o establecer estrategias de acuerdo con sus particularidades. En el 48 % de las instituciones no se hace caracterización de los estudiantes. Por su parte, en el 36 % se cuenta con un sistema de información para poder realizarla, mientras que en el 16 % se recoge información, pero no está sistematizada (**gráfica 12**).

Gráfica 12. Estrategias empleadas por las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano para realizar la caracterización de los estudiantes, con corte a noviembre de 2017.



Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

Nivelación de competencias

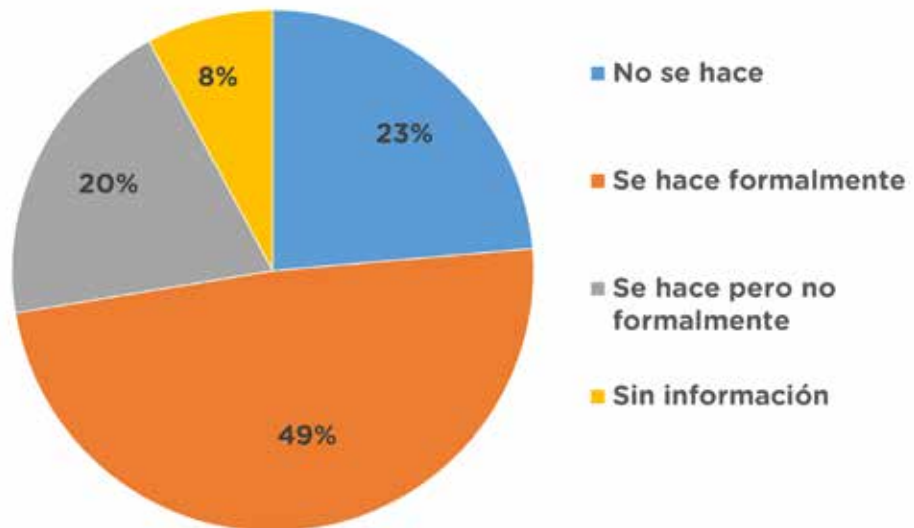
La atención también incluye las acciones que las instituciones realizan para nivelar las competencias básicas de sus estudiantes en áreas como lenguaje, matemáticas y ciencias para mejorar su desempeño académico y con ello facilitar la terminación exitosa de los programas.

En el 49 % de las instituciones dicha nivelación se hace formalmente, mientras que en el 20 % se hace pero no formalmente, en tanto que en el 23 % no se realiza esta actividad. Finalmente, el 8 % no reportó información al respecto (**gráfica 13**).

Ahora bien, con respecto a la forma cómo realiza las actividades de nivelación de competencias el 49 % de las instituciones que reportaron hacerlo, se encuentra que en el 53 % de las instituciones la nivelación

de competencias está a cargo de cada docente, en el 38 % se hace en la coordinación de programa o área y en el 9 % existe una unidad con presupuesto y personal asignado para tal fin.

Gráfica 13. Estrategias utilizadas por las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano para la nivelación de competencias de sus estudiantes, con corte a noviembre de 2017.



Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

Orientación socioocupacional

Dada la relación tan próxima entre formación e ingreso al mundo productivo, en esta oferta cobran una especial importancia los procesos de orientación socioocupacional, tanto al ingreso como a la finalización de los estudios.

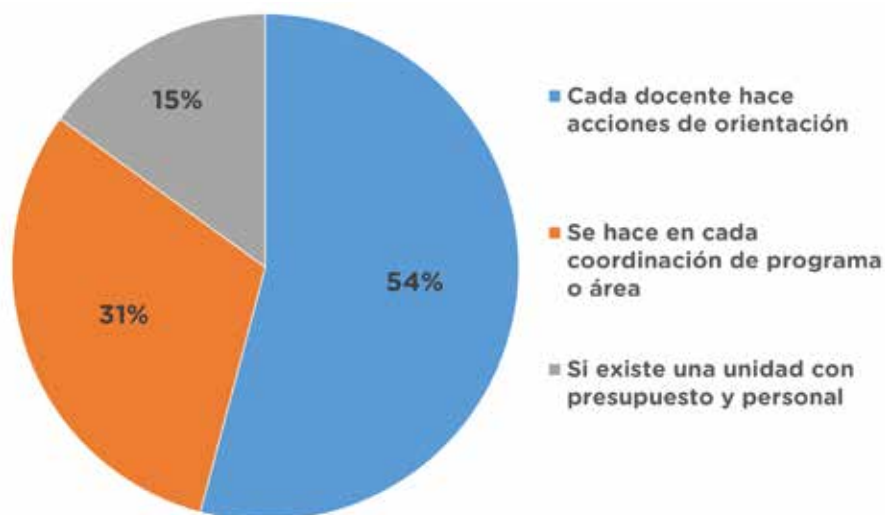
En el 82 % de las instituciones se hace orientación socioocupacional a los estudiantes mientras que en el 18 % restante no. En el 72% de las instituciones esta se hace al ingreso del estudiante y en el 28 % se hace en la fase final del proceso de formación. En el 54 % de las instituciones el encargado de hacer la orientación es el docente, en el 31 % se hace en cada coordinación de programa o área y en el 15 % existe una unidad con presupuesto y personal (**gráfica 14**).

Prácticas empresariales y pasantías

En la educación para el trabajo y el desarrollo humano las prácticas empresariales o pasantías que realizan los estudiantes son fundamentales en virtud de la naturaleza teórico-práctica que exige la formación basada en competencias.

En el 61 % de las instituciones se hacen prácticas empresariales o pasantías, que se incorporan a los currículos y que se califican mientras que en el 12 % se hacen pero no están incorporadas a los programas. Finalmente, en el 27 % no se realizan este tipo de prácticas.

Gráfica 14. Estrategias de orientación socioocupacional utilizadas por las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre de 2017.



Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

Del 73 % de las instituciones que hacen prácticas, las estrategias para ubicar los espacios de práctica de los estudiantes son principalmente los convenios y alianzas que hacen las instituciones, las solicitudes de practicantes efectuadas directamente por las empresas y la búsqueda de los propios estudiantes, como se observa en la gráfica 15. **(gráfica 15).**

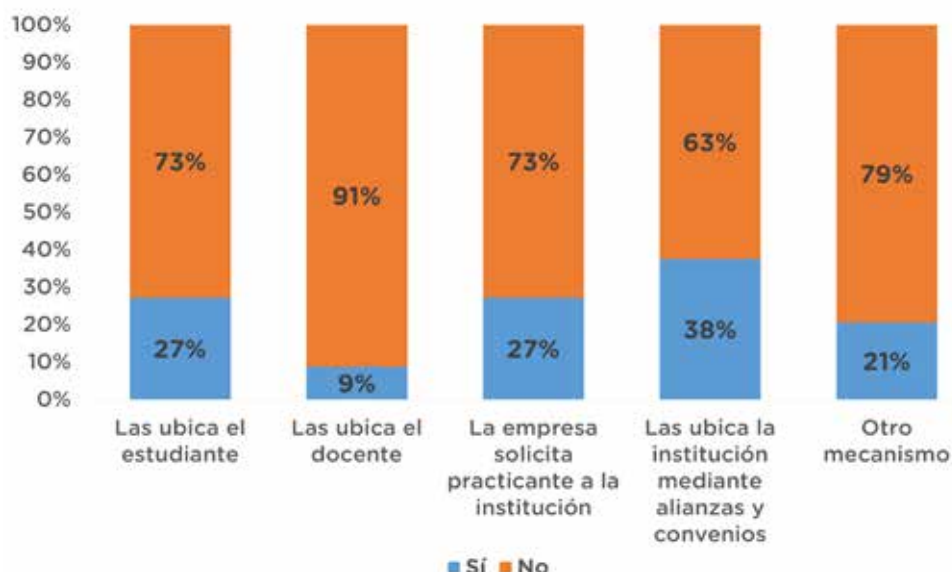
Con respecto a la supervisión de las prácticas empresariales, se encontró que el 74 % de las instituciones afirmó realizarlas. El encargado de la supervisión de las prácticas, en el 27 % de los casos, es el coordinador; en el 18 % son el coordinador de práctica y el docente; en el 46 % es solo el docente y en el 9 % es otra persona **(gráfica 16)**. Las instituciones que cuentan con prácticas reportan que las empresas sí participan en la supervisión de los estudiantes que las realizan.

Intermediación laboral

La intermediación laboral es un proceso que incluye asesorías individuales, acompañamiento grupal, entrenamiento en procesos de selección, participación en bolsas de empleo presencial o virtual, inscripción en el Servicio Público de Empleo, entre otras acciones, mediante las cuales se busca desarrollar o fortalecer competencias para la consecución de un trabajo. Esto es muy importante, en tanto la educación para el trabajo y el

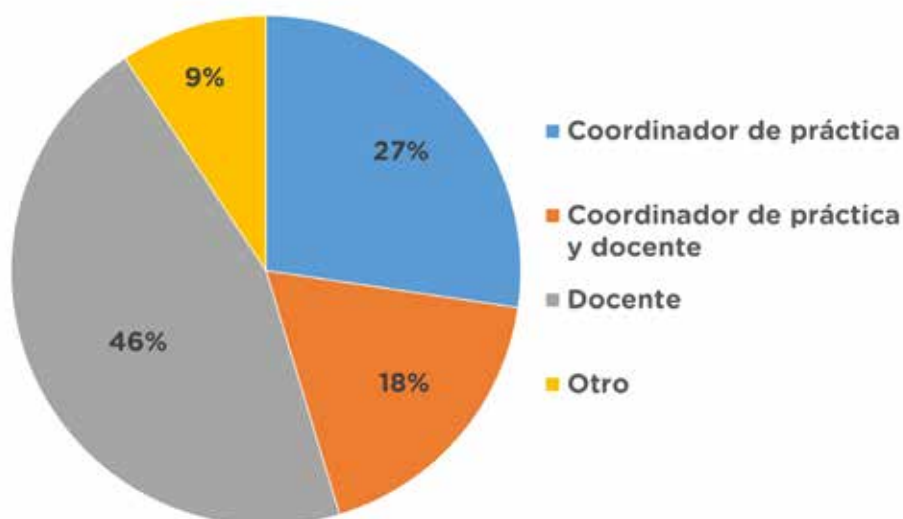
desarrollo humano tiene implícita una apuesta de inserción rápida al mundo productivo al terminar los programas, de ahí que las instituciones realicen este tipo de procesos.

Gráfica 15. Estrategias utilizadas para ubicar las prácticas de los estudiantes, con corte a noviembre de 2017.



Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

Gráfica 16. Responsable de la supervisión de las prácticas de los estudiantes en las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre de 2017.



Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

Frente a ello, y con base en la información recolectada, el 31 % de las instituciones afirmó no realizar acciones de intermediación laboral, mientras que en el 69 % sí se emprende alguna actividad para la inserción laboral de los egresados. Solamente en el 8 % de las instituciones se cuenta con una unidad encargada, con procedimientos previamente definidos para tal efecto.

Del conjunto de las instituciones que manifestó realizar acciones de intermediación laboral, se encuentra que el 19 % utiliza los talleres como mecanismo de preparación para la búsqueda del empleo. Otras estrategias empleadas son la gestión de oportunidades de trabajo con empresas desde una unidad conformada para tal efecto (en el 8 % de las instituciones) y la inscripción de los estudiantes en el servicio público de empleo (en el 6 %).

Seguimiento a egresados

Para el seguimiento a egresados en el 42 % de las instituciones se cuenta con un sistema de información, en el 37 % se recoge información pero no de forma unificada, no se registra o no se analiza periódicamente. En el 21 % de las instituciones no se realiza seguimiento a egresados.

Gestión curricular

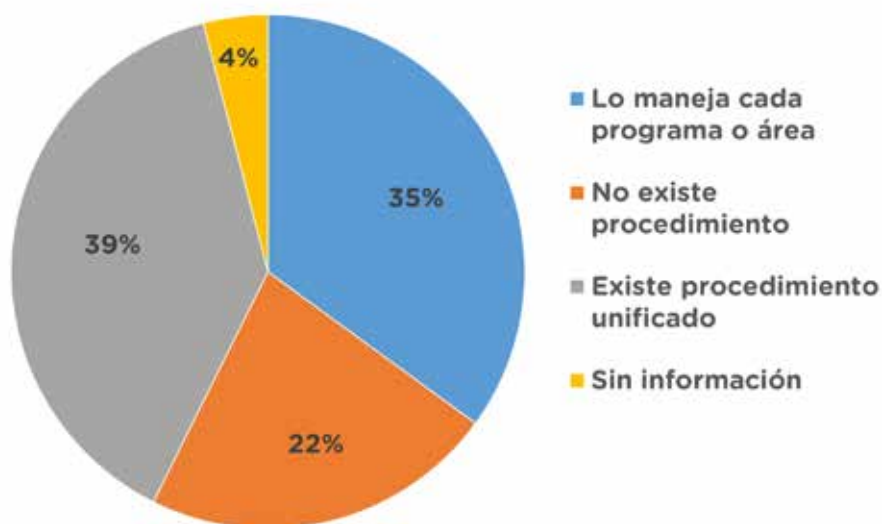
La gestión curricular hace referencia a los procesos que se involucran en el diseño y renovación de los programas de formación. En las instituciones caracterizadas que en el 39 % de ellas existe un procedimiento unificado para el desarrollo y ofrecimiento de nuevos cursos, en el 35 % lo define cada programa o área, en el 22 % no existe procedimiento y en el 4 % no se contó con la información (**gráfica 17**).

Gestión de la información

La gestión de la información es uno de los procesos más importantes de todas las instituciones y particularmente de aquellas dedicadas a la educación para el trabajo y el desarrollo humano, puesto que permite generar y tramitar información proveniente de los estudiantes, los programas, los docentes y el entorno, como base para la toma de decisiones, en particular, de la oferta de programas.

El 17 % de las instituciones manifiesta que no cuenta con ningún sistema de información y el 24 % que está en consolidación. Si bien el 59 % indicó que sí funciona y genera insumos que se utilizan para la toma de decisiones, llama la atención que el 43 % del total de las instituciones reportó que no cuenta con indicadores de eficiencia como tasas de deserción entre e intraperiodos, tasa de terminación de programas, tasa de certificación de egresados y tasa de inserción laboral, por ejemplo.

Gráfica 17. Pautas para el desarrollo y ofrecimiento de nuevos cursos por parte de las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre de 2017.



Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

Aseguramiento de la calidad

El aseguramiento de la calidad incluye el conjunto de políticas, prácticas y procesos que las instituciones realizan para determinar condiciones institucionales y de sus programas, para que se apliquen sistemáticamente y, de esta forma, contribuyan al logro de un resultado de alta calidad. En este tipo de oferta, la calidad se asocia a la formación de competencias que mejoren las condiciones de empleabilidad, esto es, capacidad para lograr un trabajo, aprender y mantenerse en él gracias a altos estándares de desempeño. La pertinencia es un elemento central de la calidad de esta oferta; de ahí que se mencione separadamente en este informe para darle visibilidad. Se busca que las competencias aprendidas estén acordes con las necesidades del sector productivo y los desarrollos tecnológicos que se incorporan a los entornos laborales.

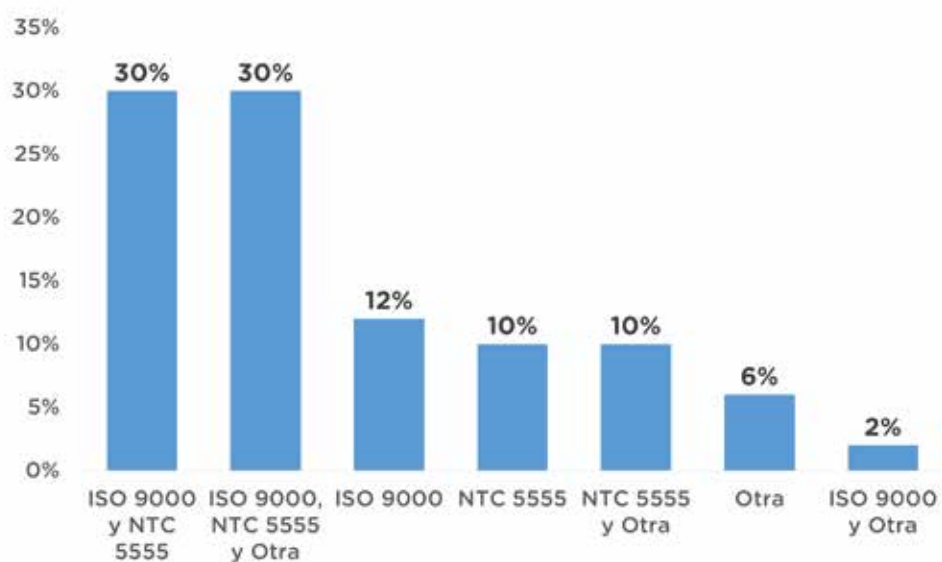
Para alcanzar la calidad, las instituciones pueden estandarizar sus procesos, avanzar en la medición de resultados e incorporar prácticas de mejora continua. El 70 % de las instituciones caracterizadas indica que cuenta con prácticas de aseguramiento de la calidad. De estas, el 86 % afirmó que ha estandarizado los procesos de toda la institución, el 6 % que lo ha hecho solamente en el área administrativa y el 5 % en la académica.

Como se indicó en el primer apartado de este documento, en el país existe un sistema de aseguramiento de la calidad de la educación para el trabajo, en cuyo marco, de manera voluntaria, las instituciones pueden

acceder a certificaciones con las normas técnicas colombianas propias de este sector.

El 32 % de las instituciones participantes en la caracterización cuenta con algún tipo de certificación. De estas, el 30 % tiene ISO 9000 y NTC 5555; el 30 % tiene ISO 9000, NTC 5555 y otra; el 12% ISO 9000; el 10 % NTC 5555; el 10 % NTC 5555 y otra; el 6 % otra y el 2 % ISO 9000 y otra (**gráfica 18**). Las otras certificaciones con las que cuentan las instituciones son OHSAS 18001, NTC 5663, NTC 5581, NTC 5580 y NTC 5666.

Gráfica 18. Tipos de certificaciones de calidad con las que cuentan las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre de 2017.



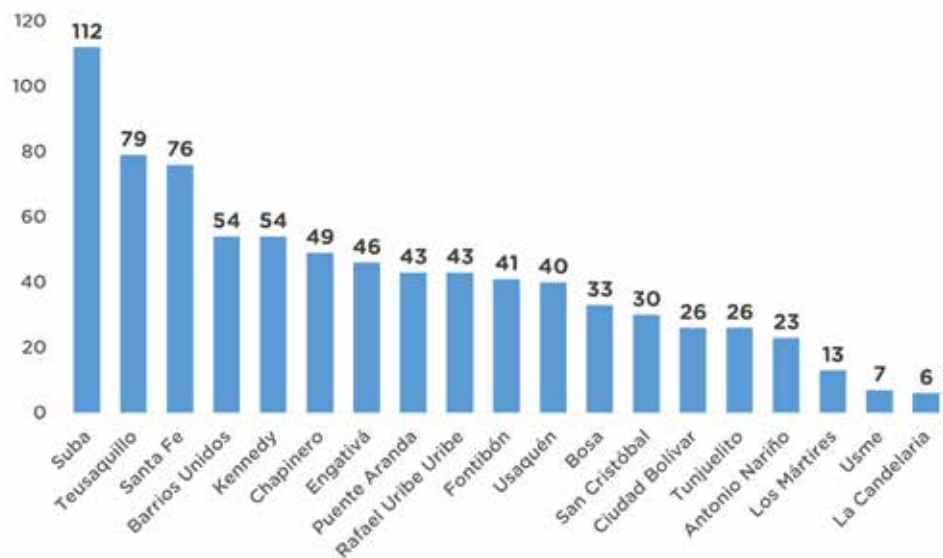
Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

4. Caracterización de los programas

Ubicación de la oferta de programas

La localidad con mayor número de programas caracterizados fue Suba con 112, seguida por Teusaquillo con 79, Santa Fe con 76, Barrios Unidos y Kennedy con 54 cada uno, Chapinero con 49, Engativá con 46, Puente Aranda y Rafael Uribe Uribe con 43 cada uno, Fontibón con 41, Usaquén con 40, Bosa con 33, San Cristóbal con 30, Ciudad Bolívar y Tunjuelito con 26 cada uno, Antonio Nariño con 23, Los Mártires con 12, Usme con 7 y La Candelaria con 6 (**gráfica 19**).

Gráfica 19. Número de programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano ofertados por localidad, con corte a noviembre de 2017.



Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

Área de desempeño de los programas

Las áreas de desempeño de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano se toman con base en la Clasificación Nacional de

Ocupaciones (CNO), que es una “organización sistemática de las ocupaciones existentes en el mercado laboral colombiano”¹². En el **recuadro 2** se presenta una descripción de dichas áreas de desempeño.

Recuadro 2. Áreas de desempeño según la Clasificación Nacional de Ocupaciones

FINANZAS Y ADMINISTRACIÓN

Contiene ocupaciones propias de la provisión de servicios financieros, de crédito, seguros e inversiones; la provisión de servicios administrativos o de apoyo en oficina. Algunas ocupaciones de esta área son exclusivas del sector financiero y la mayoría son transversales a todas las empresas.

CIENCIAS NATURALES, APLICADAS Y RELACIONADAS

Contiene ocupaciones que se caracterizan fundamentalmente por la investigación y el desarrollo y aplicación de las matemáticas y las ciencias naturales en ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines.

SALUD

Comprende ocupaciones relacionadas con la provisión de servicios de salud directamente a pacientes y de apoyo técnico para la prestación de dichos servicios.

CIENCIAS SOCIALES, EDUCACIÓN, SERVICIOS GUBERNAMENTALES Y RELIGIÓN

Comprende un vasto número de ocupaciones relacionadas con la administración de justicia, la enseñanza, la investigación en ciencias sociales y el desarrollo y administración de políticas y programas gubernamentales.

ARTE, CULTURA, ESPARCIMIENTO Y DEPORTES

Comprende ocupaciones cuyo propósito fundamental es ofrecer entretenimiento, esparcimiento y comunicación y están relacionadas con arte, cultura, artes escénicas, periodismo, literatura, diseño creativo y deporte.

VENTAS Y SERVICIOS

Contiene ocupaciones dedicadas a las ventas, la provisión de servicios personales, protección y seguridad, así como ocupaciones de turismo, hotelería y gastronomía. Su esencia es la prestación de servicios personales.

EXPLOTACIÓN PRIMARIA Y EXTRACTIVA

Contiene ocupaciones dedicadas con exclusividad a la explotación y extracción de minerales, petróleo y gas, producción agrícola, pecuaria, pesquera y explotación forestal.

12 Tomado de <http://observatorio.sena.edu.co/Comportamiento/CnoQueEs>
Fecha de consulta: 20 de noviembre de 2017.

Recuadro 2. Áreas de desempeño según la Clasificación Nacional de Ocupaciones

OPERACIÓN DE EQUIPOS, DEL TRANSPORTE Y OFICIOS

Comprende ocupaciones de la construcción, contratistas, operadores de equipo de transporte y equipo pesado, mecánicos, electricistas, instaladores de redes eléctricas y de comunicaciones y los oficios universales como carpinteros, sastres, plomeros, tapiceros y zapateros.

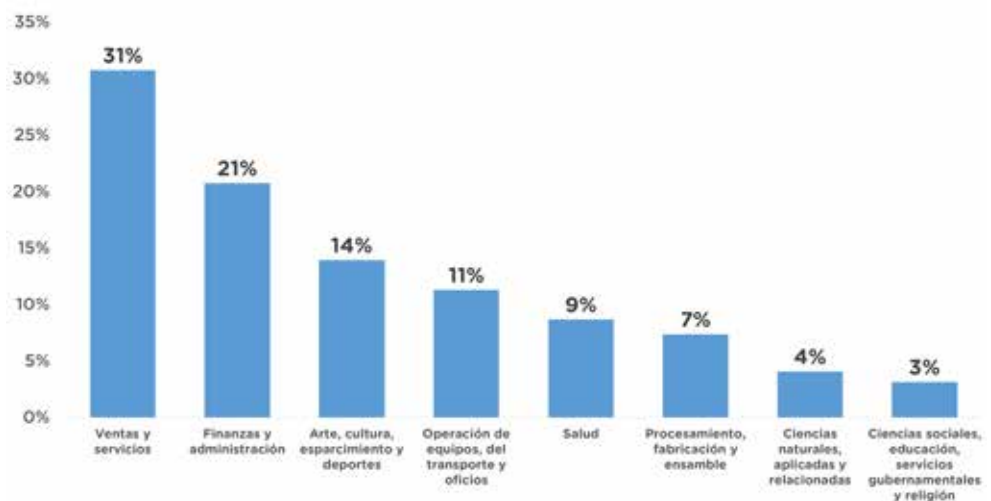
PROCESAMIENTO, FABRICACIÓN Y ENSAMBLE

Contiene un numeroso grupo de ocupaciones de supervisión y operación de los procesos de fabricación, ensamble o procesamiento.

Fuente: SENA. Clasificación Nacional de Ocupaciones. Versión 2016. Observatorio Laboral Colombiano.

El 31 % de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano de las instituciones participantes en la caracterización corresponde al área de ventas y servicios, el 21 % a finanzas y administración, el 14 % a arte, cultura, esparcimiento y deporte, el 11 % a operación de equipos, del transporte y oficios, el 9 % a salud, el 7 % a procesamiento, fabricación y ensamble, el 4 % a ciencias naturales aplicadas y relacionadas, el 3 % a ciencias sociales, educación, servicios gubernamentales y religión. No se reportaron programas en el área de explotación primaria y extractiva (gráfica 20).

Gráfica 20. Áreas de desempeño de los programas ofertados por las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre de 2017.



Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

Tipos de certificado de estudios y denominaciones de los programas

El 85 % de los programas ofertados se encuentran en el ámbito de la formación laboral, mientras que el 15 % restante está en el de formación académica.

Por un lado, los certificados de los programas de formación laboral que aparecen con mayor frecuencia son: "técnico laboral en..."¹³, "certificado de aptitud ocupacional técnico laboral en...", y "certificado de técnico laboral por competencias en...", "certificado de aptitud ocupacional en..." y "certificado aptitudinal por competencias laborales en...". Por otro lado, los certificados de los programas de formación académica más comunes son los que indican "conocimientos académicos en..." y "certificado aptitudinal de conocimientos académicos en...".

Duración de los programas

Los programas de formación académica, según el marco normativo vigente, deben ofrecer mínimo 160 horas, mientras que los de formación laboral deben tener mínimo 600 horas.

Como se aprecia en la **tabla 1**, los programas ofertados por las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano tienen duraciones que van desde 160 hasta más de 1.800 horas. La mayoría de los programas tiene una duración que varía entre 1.001 y 1.200 (20 %) y entre 1.601 y 1.800 horas (20 %). El 36 % de los programas tiene una duración entre 160 y 1000 horas. Solamente un 1 % tiene una duración superior a 1800 horas. Llama la atención que de nueve programas no se reportó la duración.

Tabla 1. Duración (en horas) de los programas ofertados por las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre de 2017.

Rangos de horas	Número de programas	Porcentaje
160-200	8	1%
201-400	42	6%
401-600	60	8%
601-800	76	10%
801-1000	89	12%
1001-1200	154	20%

.....
13 Como lo establece el parágrafo del artículo 2.6.4.8 del Decreto 1075 de 2015.

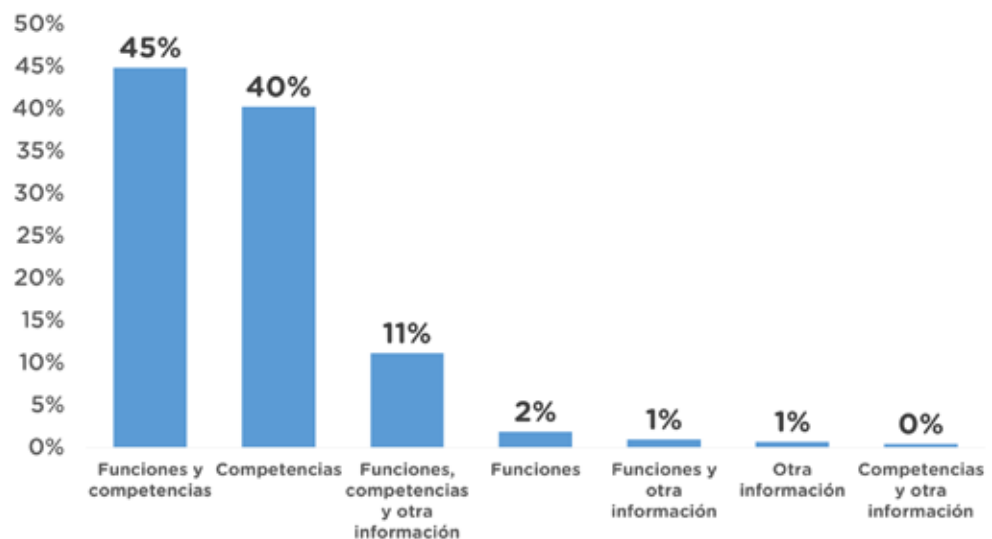
Rangos de horas	Número de programas	Porcentaje
1201-1400	93	12%
1401-1600	67	9%
1601-1800	154	20%
Más de 1800	11	1%
Total	754	100%

Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

Perfil de egreso

En el 97 % de los programas existe un perfil de egreso y en el 3 % no. De los que sí tienen perfil de egreso definido, como se puede observar en la **gráfica 21**, el 45 % este está compuesto por funciones y competencias, el 40 % por competencias, el 11 % por funciones, en 1 % por funciones y otra información y en el 1 % por otra información (gráfica 21).

Gráfica 21. Componentes del perfil de egreso de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre de 2017.

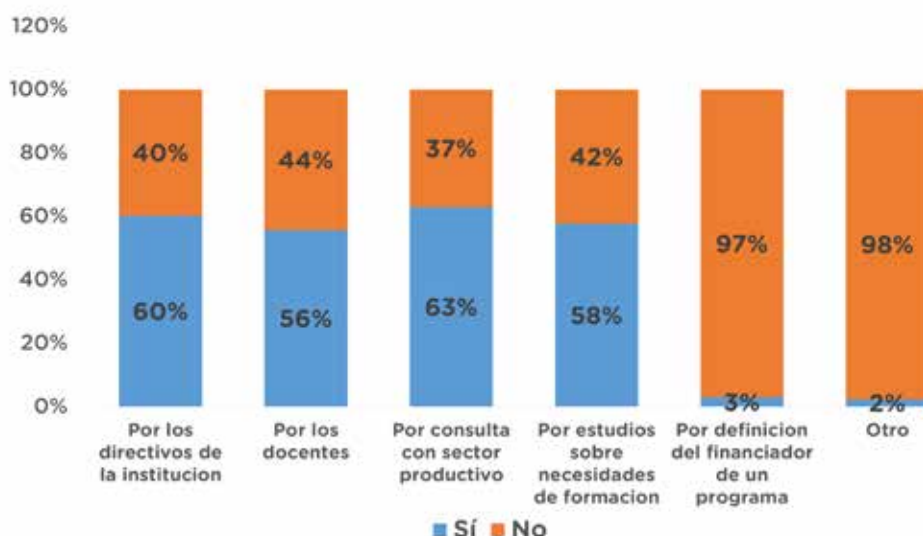


Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

Las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano manifestaron utilizar diversos mecanismos para definir el perfil de egreso. Al indagar por estos mecanismos, se encontró que en el 63 % se hace a través de consultas con el sector productivo, mientras que en el 60 % es definido por los directivos de la institución, en el 58 % a partir de la revisión

de estudios sobre necesidades de formación y en el 56 % por los docentes (gráfica 22).

Gráfica 22. Mecanismos utilizados por las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano para la definición del perfil de egreso, con corte a noviembre de 2017.



Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

La oferta de educación para el trabajo y el desarrollo humano atiende necesidades del sector productivo en materia de formación del talento humano que, dada su naturaleza, son cambiantes por factores como la introducción de la tecnología, la variabilidad de los mercados o el mejoramiento de los procesos productivos. De ahí que las normas de competencia laboral¹⁴, en tanto recogen los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes requeridas para el desempeño de una función productiva, tengan vigencias definidas en el tiempo. Asimismo, la dinámica ocupacional determina perfiles que son más demandados que otros o que incluso desaparecen.

Por lo anterior, es de esperarse que los perfiles de egreso de los programas incorporen variaciones en el tiempo para mantenerse acordes con los requerimientos del contexto y con las posibilidades de inserción laboral a partir de los resultados en materia de empleabilidad de sus egresados. Estas modificaciones pueden hacerse cada vez que se renueva un programa. Según el artículo 2.6.4.7 del Decreto 1075 de 2015, la vigencia del registro es de cinco años para los programas sin certificación de calidad y de siete años para los que sí la tienen.

.....

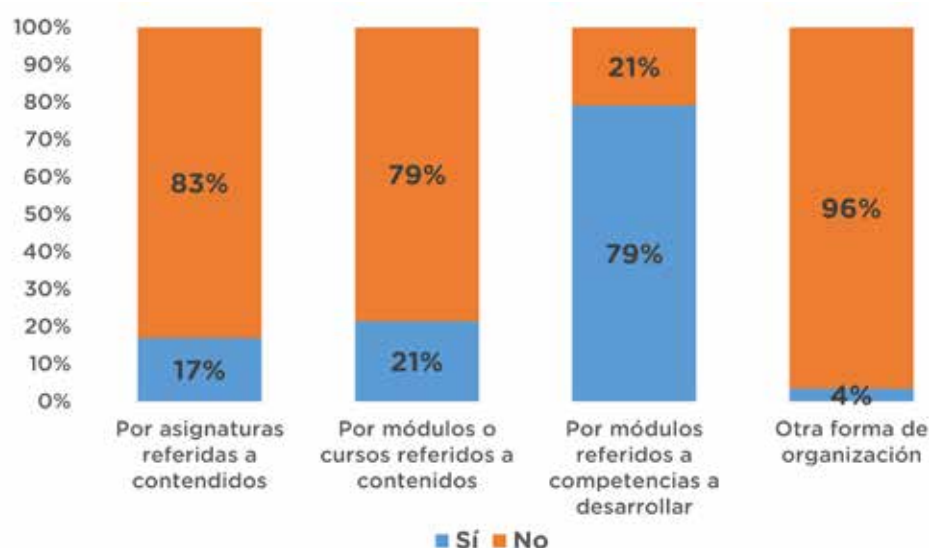
14 La norma de competencia laboral bien colombiana o internacional, debidamente reconocida por organismos de normalización del país emisor, es el referente para el diseño de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, según lo establecido en el artículo 2.6.4.8. del Decreto 1075 de 2015.

En el 42 % de los programas, las instituciones no han realizado modificaciones al perfil de ingreso con el que fueron registrados por primera vez. En el 58 % restante de los programas sí se han realizado modificaciones al perfil de egreso, así: en el 47 % al momento de renovarlos según la evaluación de resultados de cohortes anteriores, en el 37 % se realizaron transformaciones menores internas al momento de renovar el programa y en el 16 % se hicieron cambios a partir del estudio de egresados.

Estrategia formativa del programa

El 95 % de los programas ha asumido el enfoque de formación por competencias, mientras que el 4 % indicó que no y el 1 % informó que no está definido. Esto coincide con la manera de estructurar los programas que, en el 79 % de los casos, están organizados por módulos referidos a competencias por desarrollar y solamente el 17 % organizados por asignaturas o contenidos (**gráfica 23**).

Gráfica 23. Estructura de los programas ofertados por las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre 2017.



Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

Las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano formar en sus estudiantes distintos tipos de competencias, como las que aparecen en el **recuadro 3**.

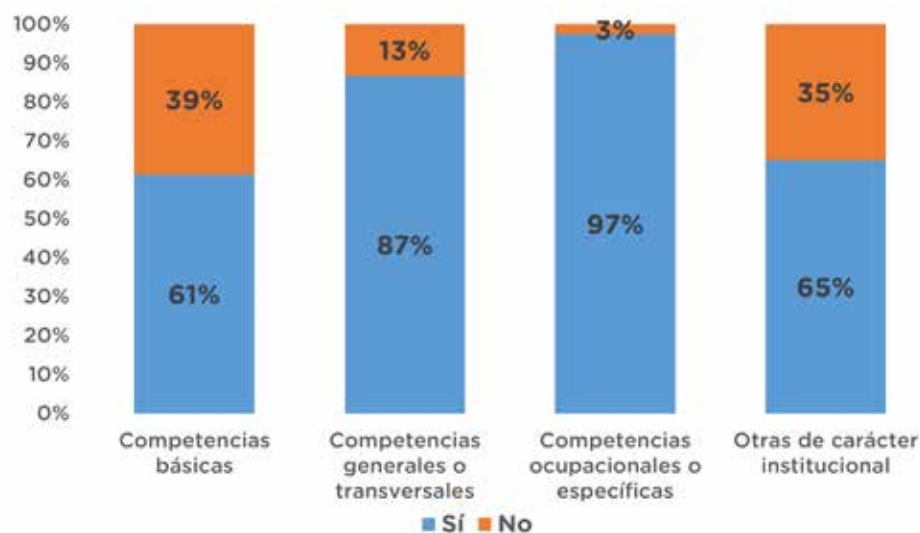
Recuadro 3. Tipos de competencias que se forman en la educación para el trabajo y el desarrollo humano

- **Básicas:** competencias asociadas al lenguaje, las matemáticas y el pensamiento científico, desarrolladas principalmente en la educación básica y media pero que deben ser reforzadas dados los desempeños de algunos de los estudiantes que ingresan a la educación para el trabajo y el desarrollo humano.
- **Generales o transversales:** competencias relacionadas con la capacidad de adaptación a un entorno laboral, a las relaciones con otros, el manejo de información y herramientas. También llamadas de empleabilidad. Se incluyen en este grupo las denominadas blandas, socioemocionales y las competencias del siglo XXI.
- **Ocupacionales o específicas:** competencias requeridas para el desempeño de una función productiva.
- **Institucionales:** competencias que se desarrollan en los estudiantes buscando generar una distinción en el perfil de los egresados, tales como segunda lengua, emprendimiento, o que responden a los principios y filosofía de la institución.

Fuente: elaboración propia

Al indagar por los distintos tipos de competencias que las instituciones buscan formar o desarrollar a través de sus programas se encontró que el 97 % apunta a las ocupacionales o específicas, el 87 % a las generales o transversales, el 65 % a otras competencias de carácter institucional y el 61 % a las competencias básicas (**gráfica 24**).

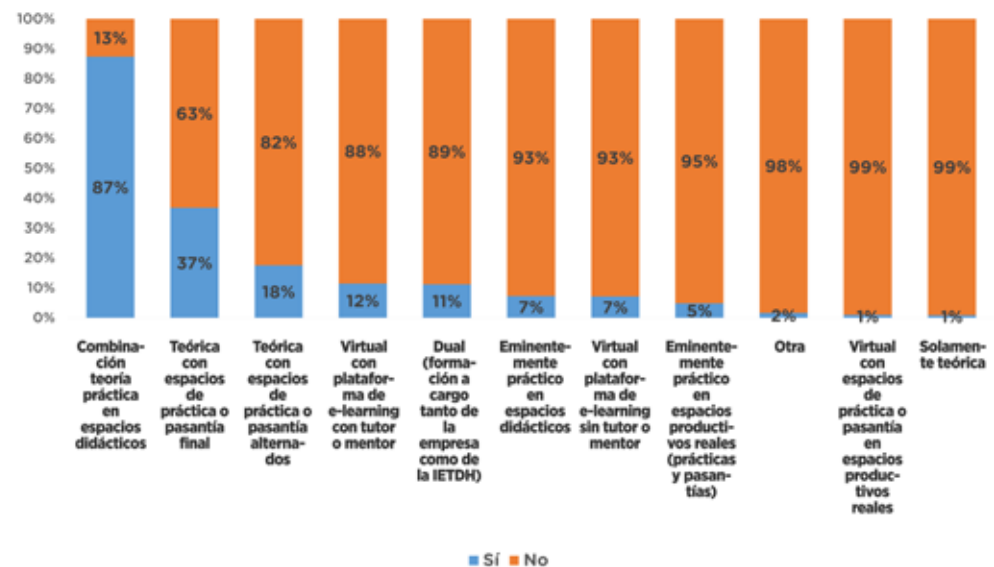
Gráfica 24. Tipos de competencias que los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano buscan formar o desarrollar en los estudiantes, con corte a noviembre de 2017.



Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

Las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano caracterizadas indican que el 87 % de sus programas combina teoría con práctica en espacios didácticos, el 37 % además de la teoría cuenta con espacios de práctica o pasantía al final, el 18 % alterna la teoría con espacios de prácticas o pasantías y el 12 % dispone de plataforma virtual de aprendizaje con tutor o mentor (**gráfica 25**).

Gráfica 25. Estrategias metodológicas utilizadas por los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre de 2017.



Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

En la formación basada en competencias se utilizan estrategias y herramientas de evaluación de los aprendizajes que permitan evidenciar su grado de desarrollo. En concordancia con ello, los tipos de evaluación más apropiados son el uso de las observaciones directas, las pruebas de desempeño y la construcción de portafolios de evidencias, por encima de la aplicación de pruebas escritas que, en gran medida, valoran principalmente la apropiación de contenidos. La caracterización muestra que se emplean combinaciones de métodos y estrategias de evaluación de los aprendizajes de los estudiantes, así: en el 45 % de los programas se utilizan pruebas escritas, observación de prácticas y portafolio de evidencias, en el 32 % se aplican pruebas escritas y se hace observación de prácticas y en el 10 % se emplea una combinación de pruebas escritas, observación de prácticas, portafolio de evidencias y otros mecanismos no especificados (**gráfica 26**).

Gráfica 26. Mecanismos utilizados por los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano para la evaluación de los aprendizajes, con corte a noviembre de 2017.



Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

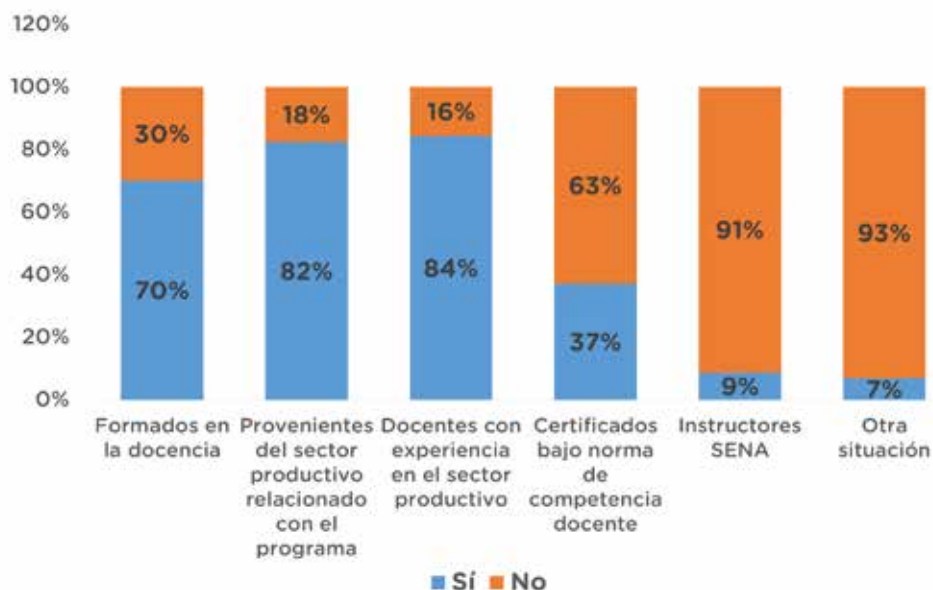
Perfil de los docentes

Frente al perfil de los docentes encargados de facilitar los programas, se encontró que el 70 % de ellos se ha formado en docencia; el 82 % proviene del sector productivo relacionado con el programa; el 84 % tiene experiencia en el sector productivo; el 37 % está certificado bajo norma de competencia docente; el 9 % cuenta con profesores que además son instructores del SENA y el 7 % tiene otra situación no especificada (**gráfica 27**).

Calidad y pertinencia de los programas

En el diseño de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano puede recurrirse a distintas fuentes que dan cuenta de las necesidades del entorno productivo, de la empleabilidad de los egresados, de la dinámica ocupacional, entre otros aspectos. El uso de esta información como referente en la definición de los perfiles de egreso, en la construcción de currículos, en la elección de los recursos didácticos, en la escogencia de metodologías, puede favorecer la calidad y la pertinencia de los programas. Algunos de ellos se incluyen en el **recuadro 4**.

Gráfica 27. Perfil de los docentes de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre de 2017.



Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

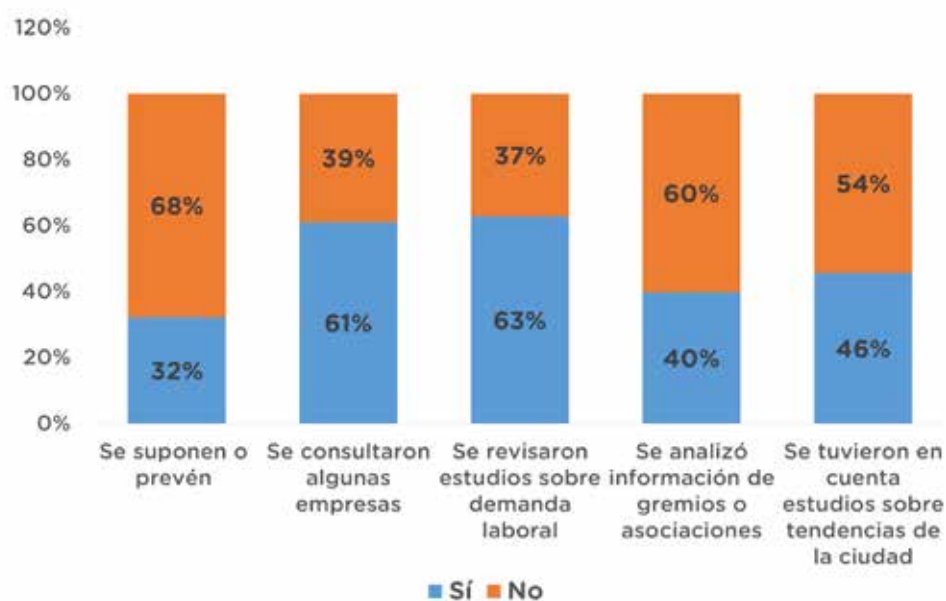
Recuadro 4. Referentes de calidad y pertinencia para el diseño de programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano

- Consultas directas al sector productivo, estudios de gremios o asociaciones de productores, análisis prospectivos sobre competitividad y productividad o caracterizaciones socio-ocupacionales a nivel sectorial.
- Informes del Observatorio Laboral para la Educación del Ministerio de Educación Nacional, Observatorio Ocupacional y Laboral del SENA, reportes del sistema de seguimiento de egresados de las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano.
- Normas de competencia laboral colombianas y, en caso de no existir, normas internacionales debidamente reconocidas por el organismo normalizador de competencias del país emisor.
- Programas nacionales o extranjeros que apunten a perfiles iguales o similares.
- Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas para el caso de los programas de idiomas.

Fuente: elaboración propia con base en los artículos 2.6.4.8 y 2.6.6.9 del Decreto 1075 de 2015 y en GONZÁLEZ ÁVILA, L. Diseño y ajuste de programas de formación para el trabajo bajo el enfoque de competencias. Documento No. 6. Educación para el trabajo. Ministerio de Educación Nacional. Bogotá: 2008.

Al ser consultadas sobre los distintos referentes utilizados para favorecer la pertinencia de sus programas, el 94 % de las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano informó que identificó las necesidades del sector productivo, el 63 % revisó estudios sobre la demanda laboral, el 61 % consultó algunas empresas, el 40 % analizó informes de gremios o asociaciones, el 46 % tuvo en cuenta estudios sobre tendencias de la ciudad y el 32 % supuso las necesidades sin uso de fuentes adicionales (**gráfica 28**).

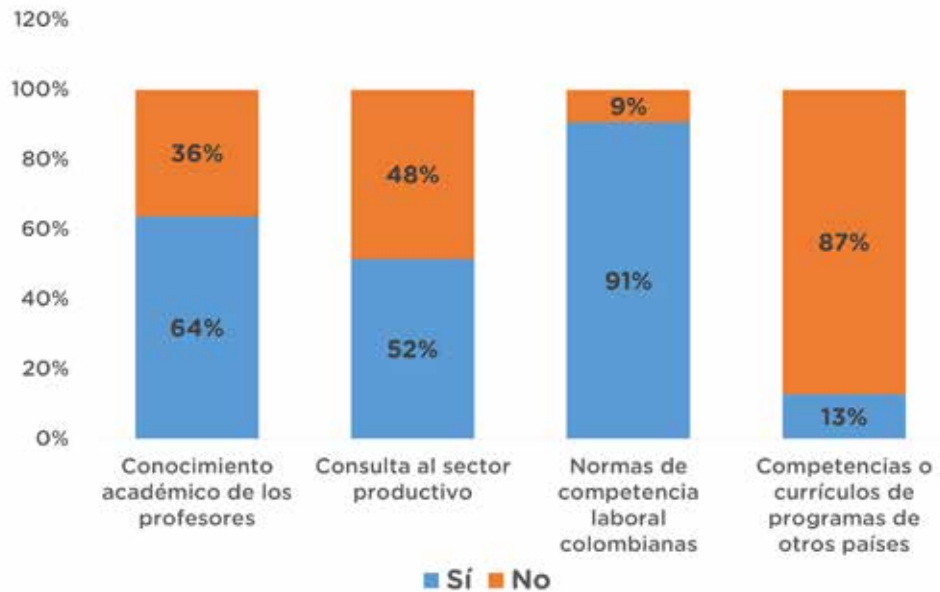
Gráfica 28. Referentes utilizados por las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano para la identificación de necesidades del sector productivo, con corte a noviembre de 2017



Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

Al ser consultadas sobre los distintos referentes empleados para la definición de los objetivos de formación de sus programas, en consonancia con lo dispuesto en el artículo 2.6.4.8. del Decreto 1075 de 2015, el 91 % de las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, indicó que utiliza las normas de competencia laboral colombianas. Dado que las instituciones podían contestar más de una opción, un 64 % manifestó que también recurre al conocimiento académico de los profesores y un 52 % a la consulta con el sector productivo. Solamente el 13 % de los programas se diseñó con base en la revisión de normas de competencias o currículos de programas de otros países (**gráfica 29**).

Gráfica 29. Referentes utilizados para definir los objetivos de formación de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre de 2017.



Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

Por otra parte, el 36 % de los currículos de los programas ha sido sometido a revisión, ajuste o renovación¹⁵, el 31 % se ha revisado parcialmente y en el 33 % no se ha efectuado cambios.

Adicionalmente a las acciones de lectura del entorno, la recolección y análisis de información que dé cuenta de los resultados obtenidos con los programas es clave en los procesos de evaluación y mejoramiento de la calidad y pertinencia contar con indicadores de la eficiencia interna de los programas.

Frente a lo anterior, se encontró que el 60 % de los programas lleva un registro de las tasas de deserción, repetición o terminación. Sin embargo, tan solo el 30 % calcula la tasa de inserción laboral de sus egresados, el 14 % la de continuidad en la cadena de formación y el 10 % la de certificación de competencias a sus egresados.

Otro elemento que señala una orientación a la calidad es la certificación de los programas. En Colombia existen normas técnicas para la certificación de calidad de la educación para el trabajo, como se expuso en el primer apartado de este documento.

El portal Colombia Aprende del Ministerio de Educación Nacional señala que en Colombia "de los 15.340 programas, 727 cuentan con dicha

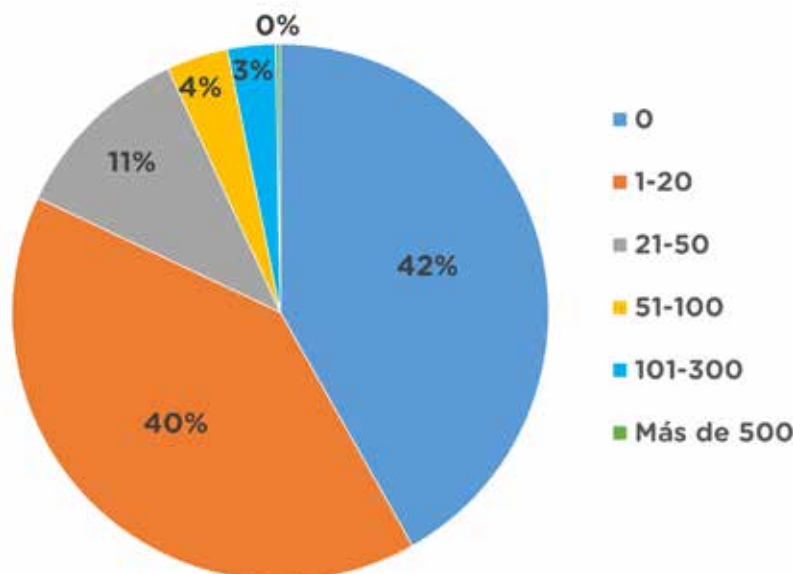
.....
¹⁵ El proceso de renovación debe iniciarse seis meses antes de que expire la vigencia de los programas que es de cinco años para los que nos tienen certificación de calidad y de siete para aquellos que sí la tienen. Artículo 2.6.4.7. del Decreto 1075 de 2015.

certificación en las normas NTC 5663, 5581, 5580, 5664, 5665 y 5666".¹⁶ El 25 % de los programas que participaron en la caracterización cuenta con alguna certificación de calidad.

Además de las certificaciones de calidad existen las de competencia a las que pueden aplicar los egresados. En el 6 % de los programas se ofrece acompañamiento a los estudiantes para que accedan a la certificación de competencias o a las certificaciones otorgadas por el sector productivo.

El 42 % de los programas no tiene estudiantes que hayan sido certificados, el 40 % tiene entre uno y veinte, el 11 % entre 21 y 50, el 4 % entre 51 y 100 y el 3 % entre 101 y 300 (**gráfica 30**).

Gráfica 30. Porcentaje de programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano según número de estudiantes que han sido certificados. con corte a noviembre de 2017.



Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

Alianzas con el sector productivo

En el 38 % de los programas existe un convenio o alianza con el sector productivo que permita generar información, apoyos, procesos de mejora o acciones para la coordinación de prácticas, intermediación laboral o seguimiento de los egresados de los programas.

.....
16 PORTAL COLOMBIA APRENDE. Educación para el trabajo y el desarrollo humano. Cobertura a nivel nacional. Recuperado de: <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/micrositios/1752/w3-article-326362.html> Fecha de consulta: 6 de diciembre de 2017.

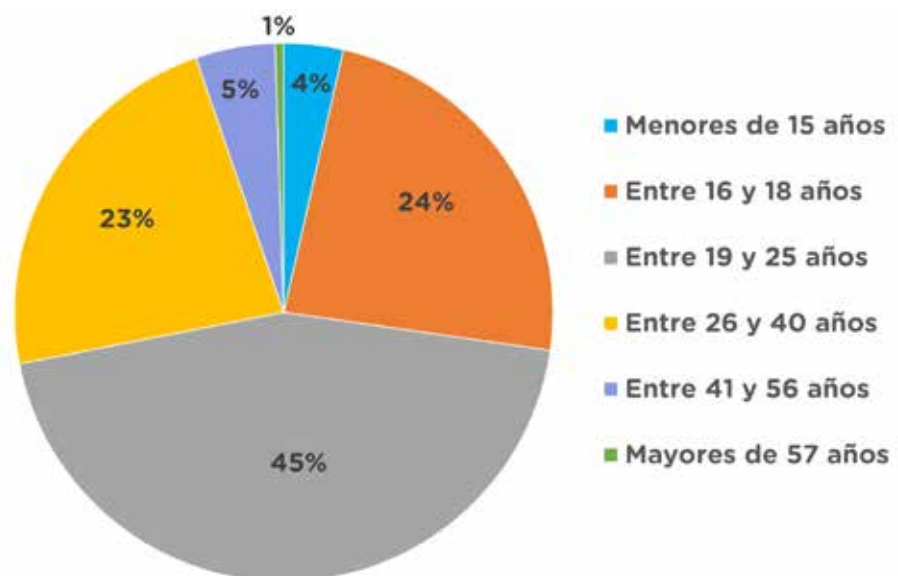
5. Caracterización de la población atendida por las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano

La caracterización de la población atendida por las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano participantes en el estudio se realizó a partir de los datos consolidados suministrados en las visitas de campo, correspondientes a la matrícula de 2017, de manera que no en todas las variables se contó con información de la totalidad de ellas y, por tanto, no se señala en cada una el total de estudiantes con los que se cuenta para el análisis.

Características sociodemográficas

El 74 % de los programas cuenta con información sobre la caracterización de su población matriculada en 2017 por rango de edad, para un total de 35.005 estudiantes, de los cuales el 45 % tiene entre 19 y 25 años, el 24 % entre 16 y 18 años, el 23 % entre 26 y 40 años, el 5 % entre 40 y 57 años y el 1 % más de 57 años (**gráfica 31**).

Gráfica 31. Distribución de la población matriculada en 2017 en los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano por rangos de edad, con corte a noviembre de 2017.

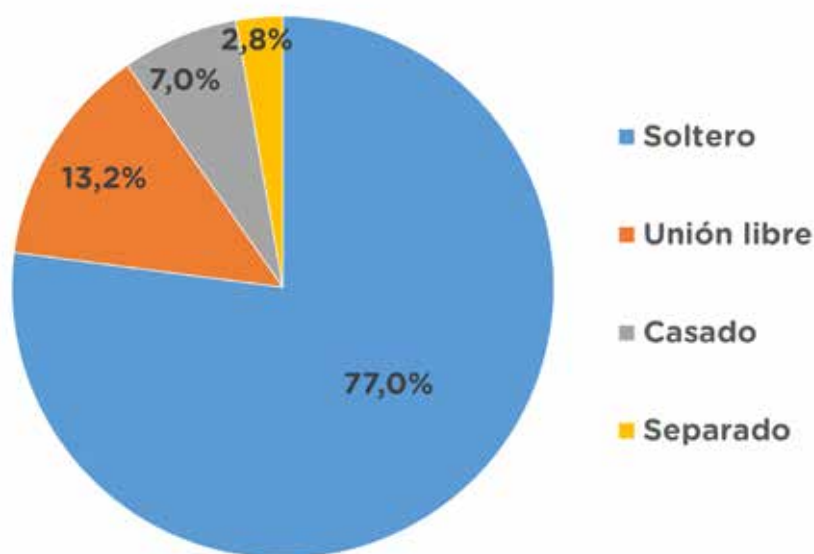


Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

El 87 % de los programas dispone de información sobre la caracterización de los estudiantes matriculados en 2017 por género. El total de estudiantes reportados por género fue de 46.986, de estos el 60,9 % es femenino, el 39 % masculino y el 0,1 % otro.

De un total de 26.618 estudiantes matriculados en 2017 sobre los que se reportó estado civil, pertenecientes al 58 % de los programas, el 77 % es soltero, el 13,2 % vive en unión libre, el 7 % es casado y el 2,8 % está separado (**gráfica 32**).

Gráfica 32. Distribución de la población matriculada en 2017 en los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano según estado civil, con corte a noviembre de 2017.



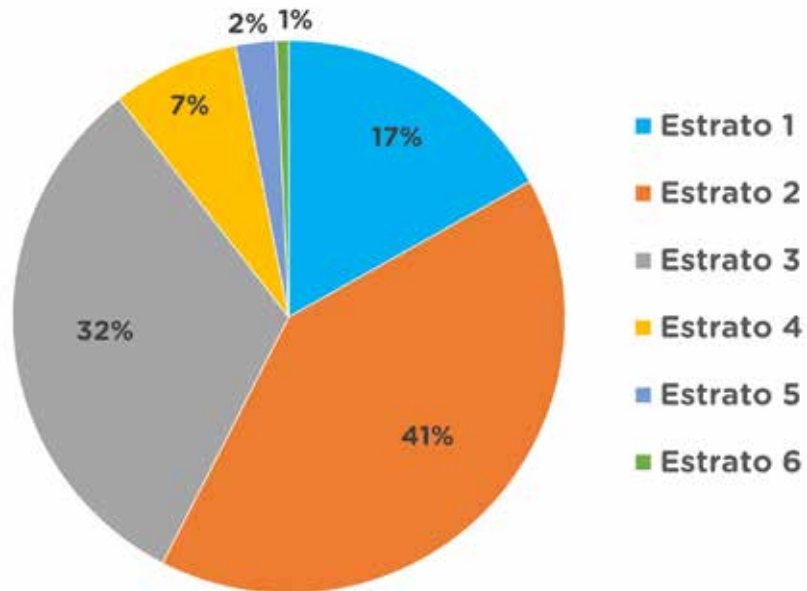
Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

El 51 % de los programas cuenta con información sobre la afiliación al Sisben de los estudiantes matriculados en 2017.¹⁷ De los 20.034 reportados, el 65,1 % no se encuentra afiliado. Por su parte, el 59 % de los programas cuenta con información sobre la situación económica de sus estudiantes, determinada por el estrato de la vivienda en la que viven. De los 25.373 estudiantes sobre los cual hay información disponible, el 17 % vive en estrato 1, el 41 % en estrato 2, el 32 % en estrato 3, el 7 % en estrato 4, el 2 % en estrato 5 y el 1 % en estrato 6 (**gráfica 33**).

.....

¹⁷ El Sistema de Selección de Beneficiarios (Sisben) es un instrumento empleado en Colombia para la focalización de subsidios y beneficios de programas sociales.

Gráfica 33. Distribución de la población estudiantil matriculada en 2017 en los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano según estrato socioeconómico, con corte a noviembre de 2017.



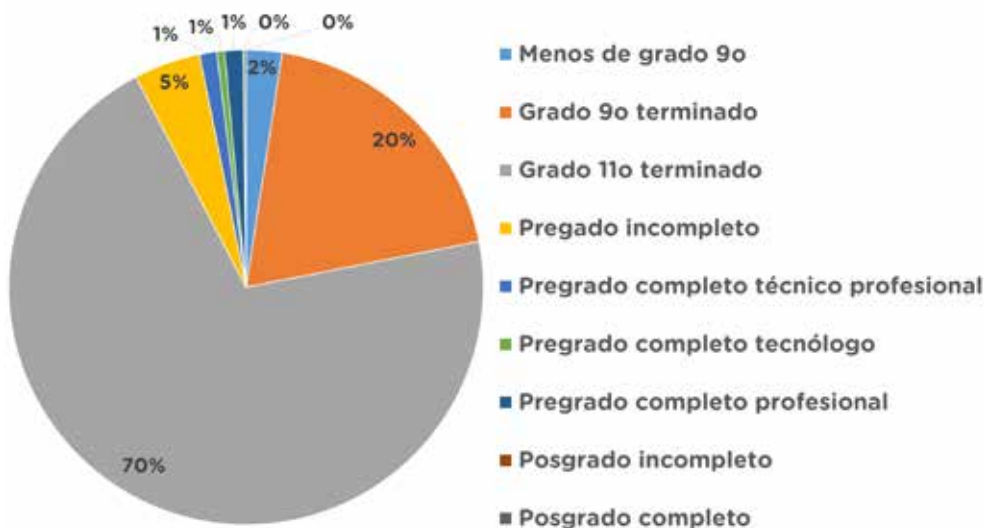
Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

El 48 % de los programas cuenta con información sobre el régimen de salud al que están afiliados los estudiantes matriculados en 2017. De un total de 17.939 estudiantes, el 66 % pertenece al régimen contributivo y el 34 % al régimen subsidiado.

Nivel de formación alcanzado al momento del ingreso al programa

El 59 % de los programas cuenta con información sobre el último nivel educativo alcanzado por los estudiantes que se matricularon en 2017. Para un total de 26.269 reportes, de los cuales el 70 % ha terminado grado 11º, el 20 % grado 9º y el 5 % no ha terminado o no ha completado el pregrado (**gráfica 34**).

Gráfica 34. Distribución de la población estudiantil matriculada en 2017 en los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano según el último nivel educativo alcanzado, con corte a noviembre de 2017.



Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

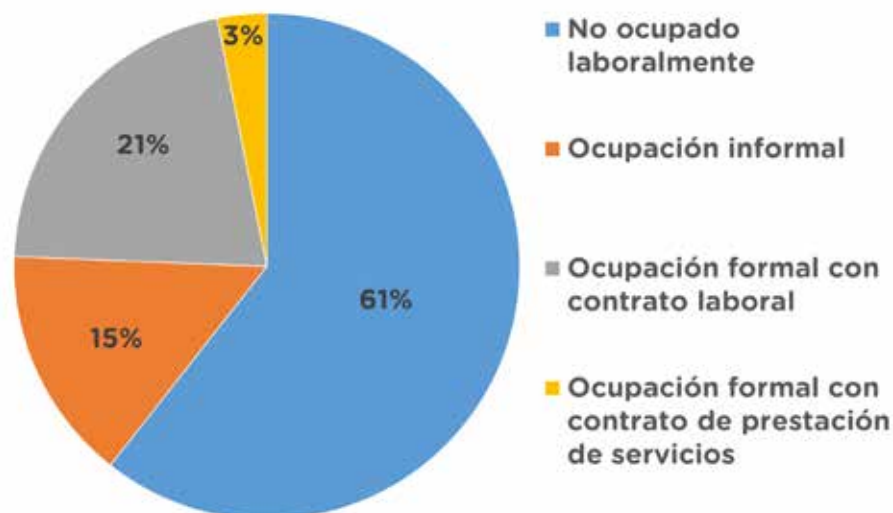
Ocupación de los estudiantes

El 47 % de los programas cuenta con información de los estudiantes matriculados en 2017 en relación con su ocupación. De un total de 16.405 reportados, se encuentra que el 60,6 % no se encuentra ocupado laboralmente, el 21,2 % tiene una ocupación formal con contrato laboral, el 15 % tiene una ocupación informal y el 3,2 % tiene una ocupación formal con contrato por prestación de servicios (**gráfica 35**).

Ingresos mensuales de los estudiantes de los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano

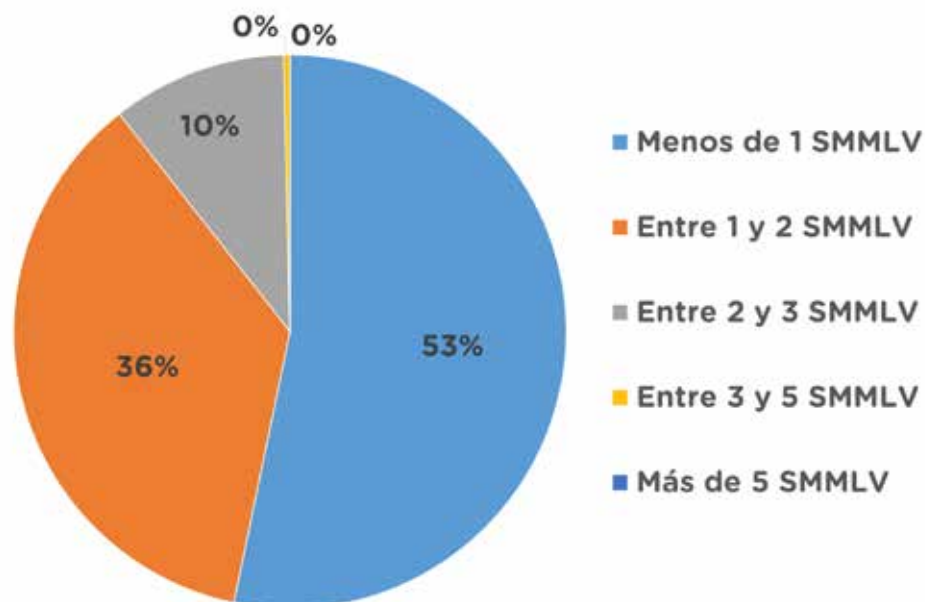
El 11 % de los programas cuenta con información sobre los ingresos mensuales de los estudiantes matriculados en 2017. El total de estudiantes reportados es de 6.029. El 53 % percibe ingresos menores a un salario mínimo mensual legal vigente (SMMLV): el 36 % entre uno y dos SMMLV, el 10 % entre 2 y 3 SMMLV y el 0 % entre 3 y 5 SMMLV (**gráfica 36**).

Gráfica 35. Distribución de los estudiantes matriculados en 2017 en los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano según tipo de ocupación en el mercado laboral, con corte a noviembre de 2017.



Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

Gráfica 36. Distribución de la población estudiantil matriculada en 2017 de acuerdo con sus ingresos mensuales, con corte a noviembre de 2017.



Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

Condición de discapacidad de los estudiantes

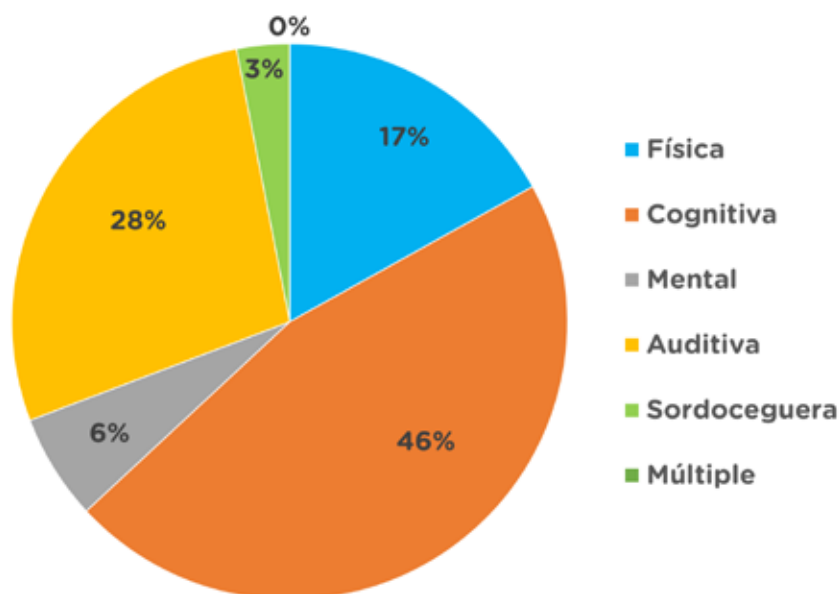
Al indagar por los tipos de discapacidad (**recuadro 5**) que presenta la población atendida por las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, se encontró que el 36 % de los programas cuenta con información sobre los estudiantes matriculados en 2017 en lo que a esto se refiere. El total de estudiantes reportados por tipo de discapacidad es 130, de los cuales el 46,2 % tiene discapacidad cognitiva, el 27,7 % auditiva, el 16,9 % física, el 6,2 % mental y el 3,1 % sordoceguera (**gráfica 37**).

Recuadro 5. Tipos de discapacidad

- **“Persona con discapacidad cognitiva:** aquella que presenta dificultades en el nivel de desempeño en una o varias de las funciones cognitivas, en procesos de entrada, elaboración y respuesta que intervienen en el procesamiento de la información y, por ende, en el aprendizaje.
- **Persona con discapacidad física o motora:** aquella que presenta de manera transitoria o permanente alguna alteración de su aparato motor, debido a una alteración en el funcionamiento del sistema nervioso, muscular y /u óseo, o en varios de ellos relacionados.
- **Persona con discapacidad auditiva:** aquella que presenta alteración en las funciones sensoriales auditivas y/o estructuras del oído o del sistema nervioso, que implica principalmente limitaciones en la ejecución de actividades de comunicación en forma sonora. Comprende personas con sordera total o con hipoacusia.
- **Persona con discapacidad visual:** aquella que presenta alteración del sistema visual y que trae como consecuencia dificultades en el desarrollo de actividades que requieran el uso de la visión. Comprende personas ciegas o con baja visión.
- **Persona con sordoceguera:** aquella que presenta compromiso auditivo y visual el cual puede ser parcial o total. Esta condición puede traer como consecuencia dificultades en la comunicación, orientación, movilidad y acceso de la información.
- **Persona con discapacidad mental:** aquellas que presenta una alteración bioquímica que afecta su forma de pensar, sus sentimientos, su humor, su habilidad de relacionarse con otros y su comportamiento.
- **Persona con discapacidad múltiple:** aquella que presenta más de una alteración (física, sensorial o cognitiva), lo cual exige formas particulares, para aprender, conocer y actuar en el ambiente en cual se desarrollan”.

Fuente: PORTAL COLOMBIA APRENDE. Atención educativa a personas con discapacidad y capacidades o talentos especiales. Tipos de discapacidad. Disponible en <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/micrositios/1752/w3-article-320689.html> Fecha de consulta: 5 de diciembre de 2017.

Gráfica 37. Distribución de la población estudiantil matriculada en 2017 en los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano según tipo de discapacidad, con corte a noviembre de 2017.



Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

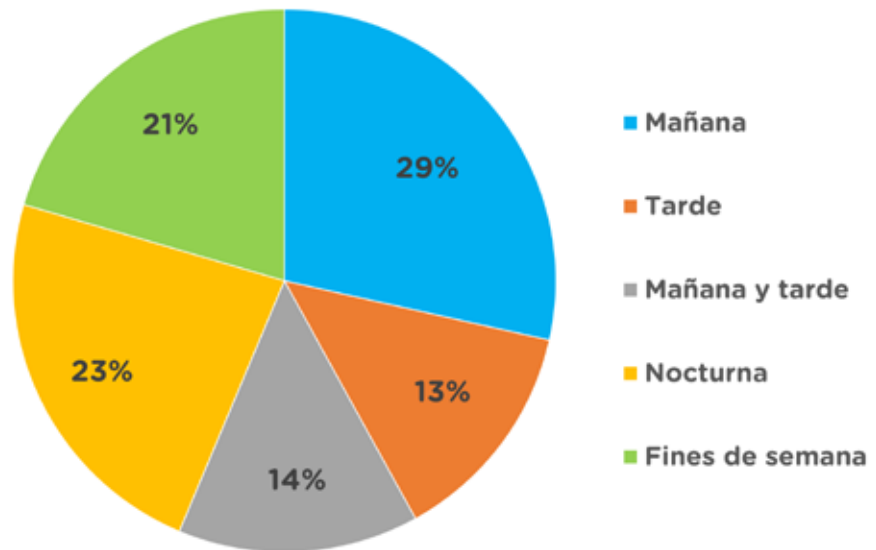
Multiculturalidad

El 25 % de los programas cuenta con información sobre sus estudiantes según por tipologías asociadas a la multiculturalidad. El total de estudiantes matriculados, con corte a noviembre de 2017, reportados por multiculturalidad es de 573, de los cuales el 66 % es población mestiza, el 20,4 % afrocolombiana y el 13,6 % indígena.

Jornada en la que estudian

El 89 % de los programas cuenta con información sobre la jornada a la que asiste la población matriculada con corte a noviembre de 2017, para un total 48.848 estudiantes. De estos el 29 % se encuentra en jornada de la mañana, el 23 % en nocturna, el 21 % en fines de semana, el 14 % en ambas jornadas (mañana y tarde) y el 13 % en jornada de la tarde (**gráfica 38**).

Gráfica 38. Distribución de los estudiantes matriculados en 2017 en los programas de educación para el trabajo y el desarrollo humano según la jornada en la que estudian, con corte a noviembre de 2017.



Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

6. Caracterización de las empresas que cooperan con la educación para el trabajo y el desarrollo humano

En el proceso de caracterización se obtuvo información sobre 313 empresas y otras organizaciones que cooperan con las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano en Bogotá.

Tipo de organización

Por su naturaleza, el 88 % es privada, el 11 % pública y el 1 % mixta. Por el origen de su capital, el 88 % de las empresas es nacional, el 11 % internacional y el 1 % es mixto.

Por el tipo de organización, el 71 % corresponde a empresas privadas nacionales, el 11 % a empresas privadas internacionales, el 11 % a entidades gubernamentales, el 6 % a asociación, corporación, organización no gubernamental (ONG) o entidad sin ánimo de lucro y el 1 % es una empresa privada de capital mixto (extranjero - colombiano).

De acuerdo con lo reportado por las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano en relación con el tamaño de las empresas cooperantes, según la clasificación que aparece en el **recuadro 6**, el 45 % es grande, el 26 % es mediana, el 22 % es pequeña, el 8 % es microempresa (**gráfica 39**). El tamaño de 55 empresas no fue reportado.

Recuadro 6. Clasificación de las empresas por tamaño

El tamaño de las empresas aparece en el certificado de existencia y representación legal.

Según la ley 905 de 2004, las empresas colombianas se clasifican por tamaño así:

Empresa grande:

De 201 trabajadores en adelante
Activos totales de más de 30.001 salarios mínimos mensuales legales vigentes

Mediana empresa:

Entre 51 y 200 trabajadores
Activos totales entre 5.001 y 30.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes

Pequeña empresa:

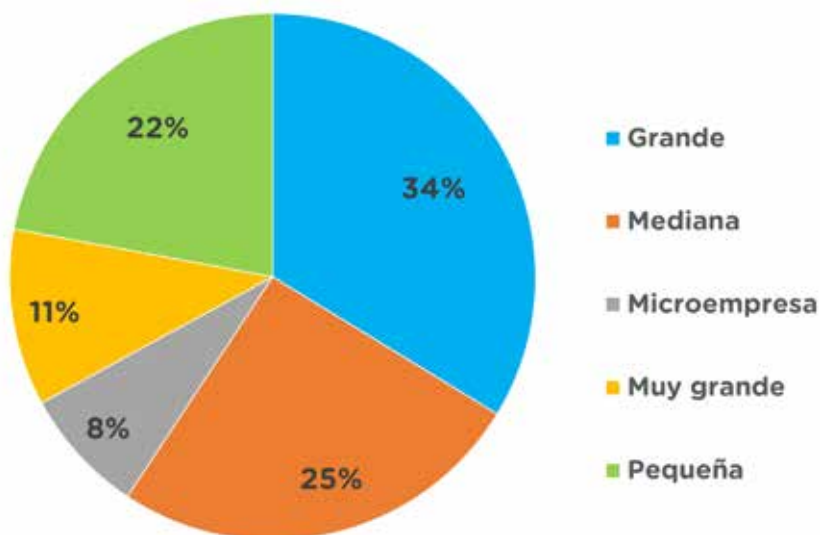
Entre 11 y 50 trabajadores
Activos totales entre 501 y 5.000 salarios mínimos mensuales legales vigentes

Microempresa:

Planta de persona no superior a los 10 trabajadores
Activos totales excluida la vivienda por valor inferior a 500 salarios mínimos mensuales legales vigentes

Fuente: REPÚBLICA DE COLOMBIA. Ley 905 de 2004.

Gráfica 39. Distribución de las empresas que cooperan con las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano según tamaño, con corte a noviembre de 2017.



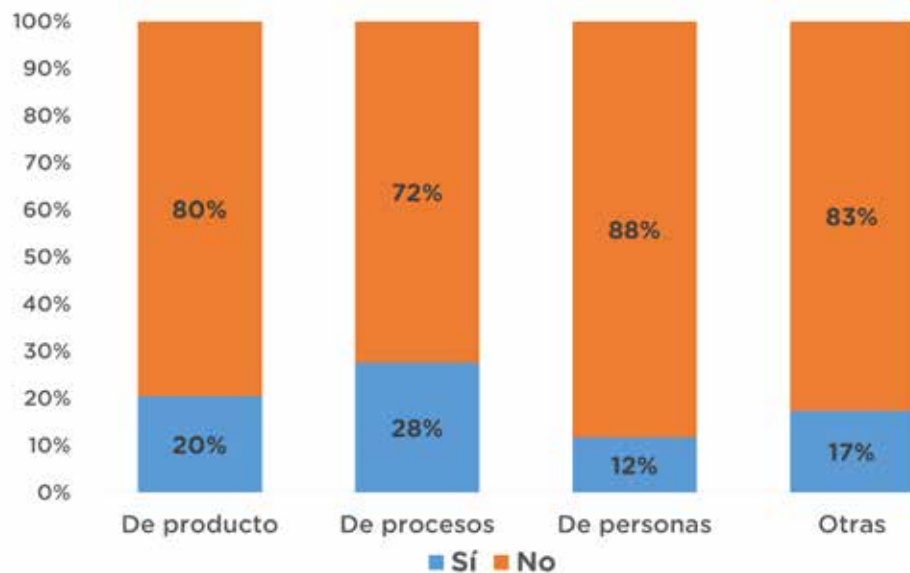
Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

Certificaciones de calidad de las empresas cooperantes con las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano

Las empresas pueden optar por certificaciones de varios tipos. Por un lado, aquellas que reconocen la calidad de los productos o servicios que prestan bajo normas como la ISOIEC 17000. Por otro lado, las de procesos bajo normas como la ISO 9001 sobre los sistemas de gestión de la calidad, la ISO 14001 sobre gestión ambiental, la ISO 28001 sobre la seguridad en la cadena de suministro, la OSHAS 18001 sobre seguridad y salud ocupacional, la ISOIEC 27001 sobre sistemas de información y la ISO 22000 sobre seguridad de los alimentos. Adicionalmente, pueden realizar procesos de certificación del desempeño de sus trabajadores con base en normas de competencia laboral.

Al indagar por las distintas certificaciones de calidad que tienen las empresas, se encontró que el 20 % tiene certificación de producto, el 28 % de procesos y el 12 % con de personas. El 17 % restante cuenta con otro tipo de certificación (**gráfica 40**). El 59 % de las empresas o aliados que prestan cooperación a las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano no cuenta con certificaciones de calidad.

Gráfica 40. Tipos de certificaciones de calidad que tienen las empresas cooperantes con las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre de 2017.



Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

Cuota de aprendices

El 60 % de las empresas cooperantes con las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano no tiene cuota de aprendices, el 24 % la tiene asignada pero monetiza¹⁸ y el 16 % no está obligada a contar con aprendices, pero recibe practicantes.

Existencia de convenios de las empresas con las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano

Las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano reportaron vínculos con 313 empresas, de las cuales con el 83 % han suscrito un convenio, con el 2 % no lo han hecho y con el 15 % de ellas no se indicó si se contaba con uno.

De los 260 convenios reportados como existentes, solo reportaron información sobre el estado actual de 251, así: el 96 % está vigente, el 3 % inactivo y el 1 % terminado.

El 78 % de las empresas o aliados participa en una instancia para la concertación con la institución de educación para el trabajo y el desarrollo humano con la que cooperan.

Participación de las empresas cooperantes en las instituciones de educación para el trabajo

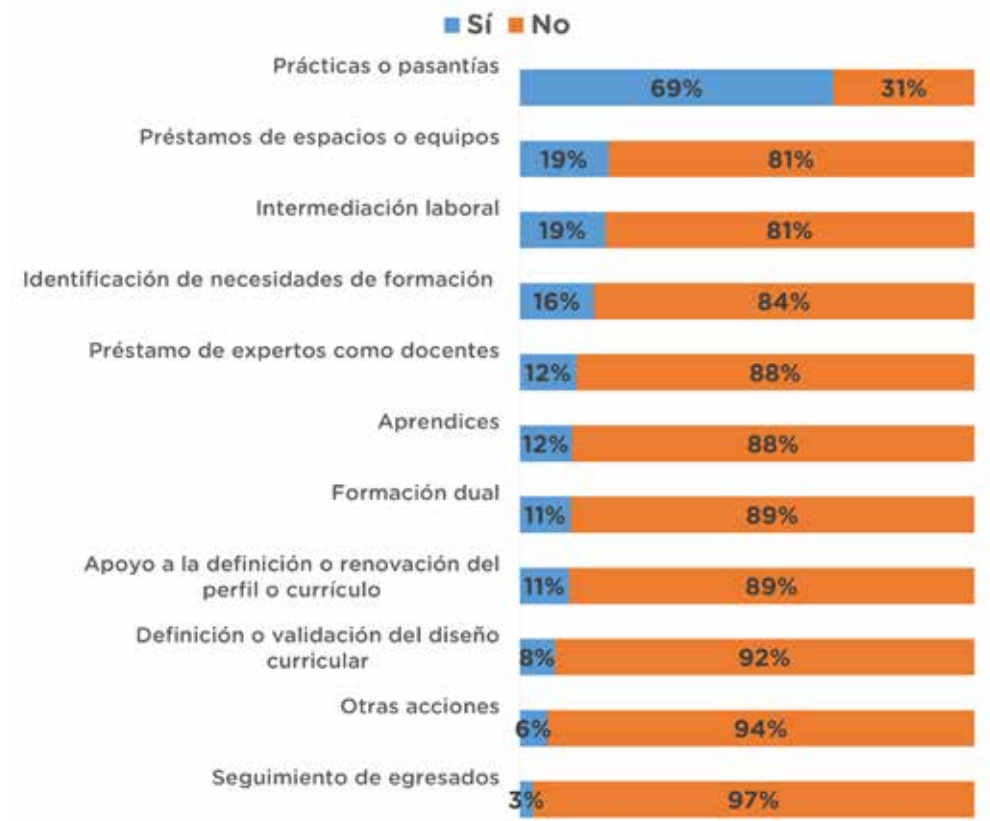
Se describen a continuación los porcentajes de instituciones en cada una de las distintas opciones de participación que pueden tener las empresas que cooperan con las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano.

El tipo más frecuente de participación es la apertura de espacios para las prácticas o pasantías con un 69 %. Luego aparecen con un 19 % el préstamo de espacios o equipos y con un 19 % la vinculación a los procesos de intermediación laboral educación para el trabajo.

En cuanto a participaciones de las empresas o aliados que pueden generar un impacto positivo en la pertinencia de la oferta, se observa que un 16 % coopera en la identificación de necesidades de formación para la definición de los programas, un 11 % en la definición o renovación del perfil de egreso o del currículo y un 8 % en la validación de un currículo diseñado por la institución.

.....
¹⁸ De acuerdo con la Ley 789 de 2002, las empresas privadas, excluidas las dedicadas a la construcción, que tengan 15 o más empleados, están obligadas a vincular aprendices. El artículo 12º del Decreto 933 de 2003 permite monetizar la cuota de aprendizaje, esto es, pagar un valor equivalente en pesos en lugar de recibir los aprendices.

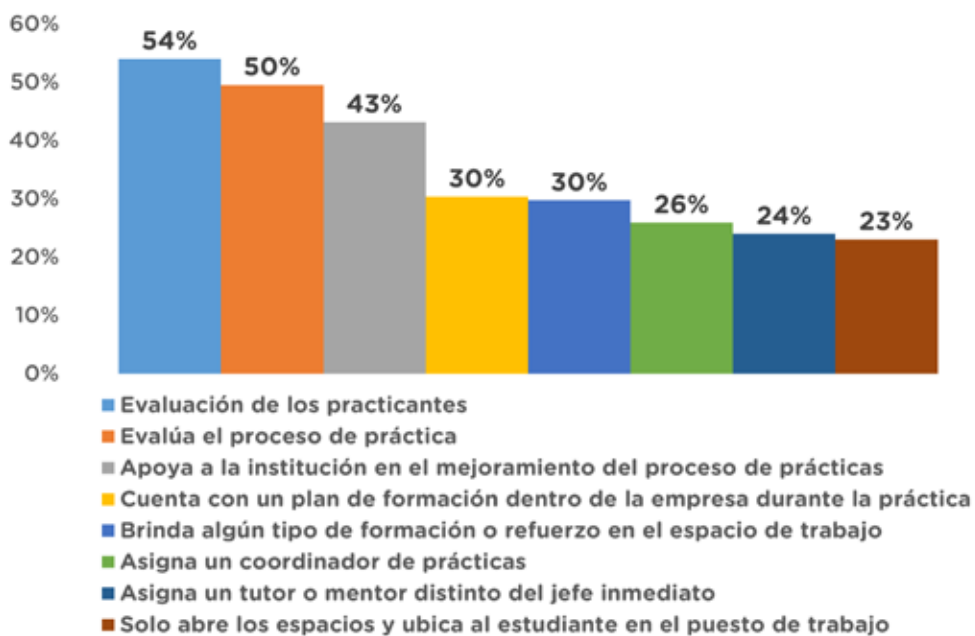
Gráfica 41. Tipo de participación de las empresas que cooperan con las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre de 2017.



Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.

Al consultar a las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo sobre los diversos papeles que pueden jugar las empresas que cooperan con ellas en las prácticas de los estudiantes, se encontró que el 54 % participan en evaluación de los practicantes, el 50 % evalúan el proceso de práctica como al, el 43 % apoya a la institución en el mejoramiento del proceso de prácticas, el 30 % cuenta con un plan de formación dentro de la empresa durante la práctica, el 30 % brinda algún tipo de formación o refuerzo en el espacio de trabajo, el 26 % asigna un coordinador de prácticas, el 24 % asigna un tutor o mentor distinto del jefe inmediato y el 23 % solo abre los espacios y ubica al estudiante en el puesto de trabajo (gráfica 42).

Gráfica 42. Formas de participación en las prácticas de los estudiantes de las empresas que cooperan con las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, con corte a noviembre de 2017.



Fuente: Secretaría de Educación del Distrito. Base de datos de la caracterización de instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, 2017.



7. Conclusiones

Los resultados del proceso de caracterización de la educación para el trabajo y el desarrollo humano de Bogotá aportan elementos fundamentales para el conocimiento de las características y especificidades de esta oferta, con el fin de avanzar en el diseño de políticas y proyectos para el mejoramiento de su calidad, como se ha propuesto la Secretaría de Educación del Distrito en el Plan Sectorial 2016 – 2020 Hacia una ciudad educadora.

Esta caracterización fija puntos claves en torno a los cuales la Secretaría, a través de la Dirección de Relaciones con los Sectores de la Educación Superior y la Educación para el Trabajo, puede construir una ruta para el fomento de la calidad, en tanto muestra fortalezas y evidencia oportunidades de mejora.

Estos resultados resaltan los retos de articulación de la educación para el trabajo y el desarrollo humano con el sector productivo mediante estrategias de diálogo y construcción colectiva que conduzcan al cierre de brechas entre esta oferta y los requerimientos que tiene la ciudad de cara a sus apuestas de desarrollo, como lo ha señalado el Plan de Desarrollo de la ciudad Bogotá Mejor para Todos.

Motivan, a su vez, al conjunto de las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano para que definan planes de mejora para abordar factores de calidad y pertinencia sobre los cuales pueden emprender acciones. Asimismo, anima a las instituciones para que establezcan procesos de cooperación horizontal, de manera que puedan referenciarse entre sí y adoptar buenas prácticas.

Esta caracterización es una invitación para que las instituciones, el sector productivo, otras entidades y la Secretaría de Educación del Distrito trabajen como aliados por una educación para el trabajo y el desarrollo humano más pertinente que se constituya una opción efectiva y de alta calidad para los jóvenes de la ciudad.



@Educacionbogota



/Educacionbogota



Educacionbogota



@Educacion_bogota

www.educacionbogota.edu.co

Secretaría de Educación del Distrito

Avenida El Dorado No. 66 - 63 / Código postal: 111321

Teléfono: (57+1) 324 10 00 / Fax: 315 34 48

Información: Línea 195

Bogotá, D.C. Colombia