

Bogotá D.C. enero 22 de 2025

Doctora:

ISABEL SEGOVIA OSPINA

Secretaria de Educación del Distrito

jcamachop@educacionbogota.gov.co

lparamo@educacionbogota.gov.co

slsanchez@educacionbogota.gov.co

Ciudad

Asunto: Respuesta de insumos de las preguntas 6, 7 ,9 y 18 de la Proposición 002 de 2025- Empleo de Bogotá.

Referencia: Radicado Concejo: 2025EE411

Radicado Atenea: 1-2025-1135

Radicado SED: E-2025-8006.

La Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología-Atenea recibió, mediante correo electrónico del 17 de enero de 2025, solicitud de insumo para dar respuesta a las preguntas 6, 7, 9 y 18 de la proposición 02 de 2025, razón por la cual se procede a dar respuesta al cuestionario, de acuerdo con las competencias de esta entidad, en los siguientes términos:

6. ¿Qué programas de formación para el trabajo ofrece actualmente el Distrito? ¿Cuál ha sido su impacto?

Respuesta:

En el contexto distrital, con un panorama de envejecimiento poblacional y con los desafíos en términos de inclusión social y sostenibilidad, la problemática de las personas que no estudian ni trabajan o no accede a empleos formales, la formación de talento humano pertinente y que responda a las necesidades sociales y productivas de Bogotá es un gran reto que requiere soluciones integrales. En este contexto, se han identificado 6 principales problemáticas así:

- ✓ **Desconexión entre sector productivo y entidades de formación:** La oferta educativa y de formación para el trabajo no siempre responde a las demandas del sector productivo, lo que dificulta la inserción laboral y promueve el subempleo. En Bogotá, el 18,6% de jóvenes están desempleados (mediciones para el 2024-I) y a menudo no encuentran oportunidades alineadas con sus expectativas o habilidades.
- ✓ **Baja oferta de formación para el trabajo en núcleos de conocimiento con alta empleabilidad** y salarios, un ejemplo de ello son los egresados de formación en sector salud tienen empleabilidad promedio de 83% (Pila, SIET, 2023). Sin embargo, hay baja oferta de formación en este núcleo de conocimiento.
- ✓ **Ausencia de sistemas de aseguramiento de la calidad** de la formación y de información que permitan realizar seguimiento a la formación para el trabajo.
- ✓ **Poca claridad en la normativa** y lineamientos operativos por parte de las instituciones de educación y formación frente a las nuevas maneras de formar: poca claridad para el diseño y aprobación de programas basados en competencias y cualificaciones.

- ✓ **Limitada movilidad educativa, formativa y laboral:** El bajo reconocimiento y homologación de competencias y conocimientos que favorezcan la permanencia y el aprendizaje a lo largo de la vida.
- ✓ **Segmentación de formación para el trabajo por condiciones socioeconómicas y por habilidades:** Existe un bajo reconocimiento de los beneficios de la formación para el trabajo en el sector productivo y en la población. Solo el 7% de los estudiantes de planteles con clasificados A+ por resultados de pruebas Saber 11 transitaban a Educación para el trabajo y desarrollo humano, cifra que aumenta al 43% en la clasificación D en los colegios.

De acuerdo con los problemas identificados y planteados anteriormente, la Agencia diseñó una estrategia integral de Educación y Formación para el Trabajo, con tres componentes, que busca, de manera articulada promover el cierre de brechas de talento humano en Bogotá y mejorar la empleabilidad a nivel distrital:

- A. **Definición de una ruta de formación para el trabajo en Jóvenes a la E**, que incluye modelo de pertinencia para la selección de oferta y que incluya aspectos asociados a empleabilidad, salarios y retorno de la formación para el trabajo.
- B. **Diseño e implementación de ruta Talento Capital-formación**, rediseñando el programa Todos a la U, que promueve la adquisición y fortalecimiento de competencias, habilidades y conocimientos específicos formación corta de hasta 160 horas (educación informal)
- C. Organización del sistema de educación posmedia a partir de la articulación del sector productivo – academia y el desarrollo de instrumentos que faciliten **la implementación del marco nacional** de cualificaciones a partir de la movilidad entre vías de cualificación y promueva las trayectorias de formación a lo largo de toda la vida.

En el marco del primer componente, y en consistencia con el Plan Distrital de Desarrollo – PDD “Bogotá Camina Segura 2024-2027”, el programa 17 establece que el Distrito buscará promover el tránsito entre la educación media y posmedia, la cual incluye la Educación y Formación para el Trabajo. Con base en lo estipulado en el PDD, uno de los cambios principales que se dieron en el rediseño del programa Jóvenes a la E fue la inclusión de este tipo de educación y formación como parte de su oferta educativa y formativa. No obstante, lo anterior, la primera convocatoria para la Educación y Formación para el Trabajo dirigida exclusivamente a programas de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano – ETDH dentro del programa Jóvenes a la E se tiene proyectada para mayo de 2025 y por lo tanto actualmente se encuentra en fase de diseño técnico y no se cuenta con este tipo de oferta específica.

En este contexto, durante el 2024, la Agencia - Atenea se enfocó en el desarrollo de la caracterización de este tipo de formación, índices, los cuales, con base en datos públicos y objetivos, van a permitir que la oferta se seleccione con base en criterios de pertinencia, permanencia y calidad, que promueva un impacto positivo sobre los jóvenes beneficiarios en términos de culminación de sus estudios, su tasa de empleabilidad y sus salarios.

Así mismo, en el marco del segundo componente de esta estrategia integral, durante el año 2024, desde la Agencia Atenea se han desarrollado 4 convocatorias del programa Talento Capital Formación, antes Todos a la U, que tuvieron 7.344 beneficiarios, y así mismo se ha avanzado en los ajustes y rediseño técnico para la selección de la oferta.

- Sector de Construcción, la cual contó con 1.005 beneficiarios, proceso que se adelantó con la Universidad de la Sabana.
- Sector de Habilidades Digitales, este proceso benefició a 1.842 personas y se adelantó con la Universidad Nacional de Colombia.
- Sector de Business Process Outsourcing –BPO que logró beneficiar a 3.087 personas y se adelantó con la Universidad ECCI.
- La última Convocatoria del 2024, tuvo como propósito fortalecer la segunda lengua – inglés, beneficiando a 1.418 personas, las cuales, se encuentran culminando su proceso formativo con el British Council para el mes de febrero de 2025.

Frente a este componente, el análisis del Centro Nacional de Consultoría (“Evaluación Ejecutiva de la Ruta Bogotá Trabaja”) para el programa “Todos a la U” (ahora Talento Capital como estrategia del Distrito) indicó que: *“Los resultados positivos del programa son notables, evidenciados por la RBC¹ de 3,44 en el escenario base, señalando eficiencia al superar los costos. La TIR² del programa, destacada con un 244%, subraya su rentabilidad social y bienestar económico. Esta TIR, al superar significativamente la Tasa de Descuento Social (TSD) del 9%, respalda la sostenibilidad y eficacia en la utilización de recursos públicos.”*

Por su parte, el instituto cultural del Reino Unido “British Council” realizó una encuesta de percepción de los beneficiarios de “Todos a la U” (Hoy Talento Capital), resaltando que el 81% de los respondientes indicó que se lograron los objetivos de aprendizaje del curso corto realizado, similar cifra consideró que la intensidad horaria fue adecuada y más del 60% estuvo de acuerdo en que desarrollaron nuevas habilidades y competencias para su perfil laboral, y particularmente más del 40% de personas que se identifican como emprendedores destacan que el programa aportó a su negocio/emprendimiento.

Finalmente, el desarrollo de instrumentos que faciliten **la implementación del marco nacional** promoverá mayor pertinencia en el diseño de programas a nivel distrital y promoverá el tránsito entre vías de cualificación y de esta manera las trayectorias formativas.

7. ¿Qué acciones se están implementando para alinear la formación técnica y tecnológica con las necesidades del mercado laboral de Bogotá?

Respuesta:

En el marco de la estrategia integral se ha venido revisando, diseñado e incorporando en las siguientes acciones:

- Fortalecimiento de la capacidad institucional de las instituciones de educación y formación para el diseño curricular por competencias y cualificaciones, que responda a las necesidades del sector productivo, en los diferentes niveles de formación. Este fortalecimiento dio inicio con la capacitación a 13 Instituciones en el año 2024.
- Para el año 2025, se dará inicio al fortalecimiento de empresas en sectores estratégicos de la ciudad, en la generación de información de necesidades de talento humano pertinente y necesaria, que aporten datos para que las instituciones educativas diseñen programas acordes con estas necesidades.
- Promoción de grupos cerrados de formación, que garanticen una mayor probabilidad de vinculación laboral y práctica y que articule el sector productivo y la academia en las

1 Razón beneficio costo

2 Tasa interna de retorno

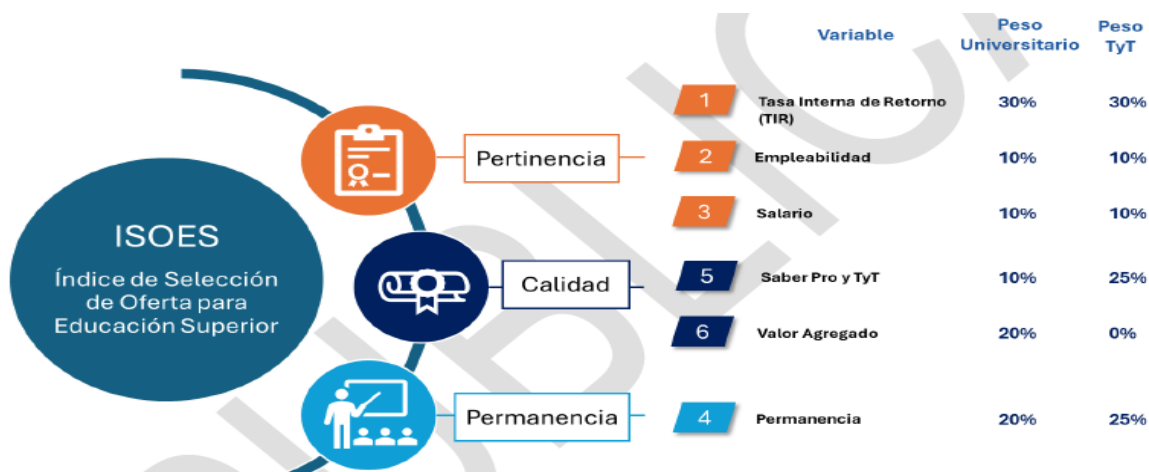
- convocatorias de la Agencia.
- Planes de fortalecimiento de las IES públicas

Finalmente, es importante mencionar que, durante el 2024, la Agencia - Atenea calculó la Tasa Interna de Retorno (TIR) y el ISOES para cada programa de educación superior (la cual incluye los técnicos profesionales y los tecnólogos) ofertado en la ciudad, y lo relacionado con la formación para el trabajo.

La TIR en educación superior mide la rentabilidad de los programas educativos considerando el costo real y de oportunidad de la educación, y la trayectoria laboral proyectada de los graduados. El análisis de la TIR implica dos componentes esenciales: i) la estimación de las trayectorias salariales por profesión, la cual se calculó haciendo uso de los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares y el Observatorio Laboral para la Educación; y ii) el costo de los programas, incluyendo la matrícula y la duración, así como las diferencias en los salarios iniciales según la institución de egreso y los ingresos no percibidos durante el periodo de estudio (conocido como costo de oportunidad).

El uso de la TIR para la selección de los programas de educación superior (incluyendo técnicos profesionales y tecnólogos) garantiza que los programas seleccionados sean pertinentes para las necesidades del mercado laboral.

Por otra parte, el ISOES es un índice sintético que incorpora las siguientes variables:



El ISOES por lo tanto permite evaluar, además de la pertinencia, la calidad y la permanencia de los programas.

Tanto la TIR como el ISOES fueron los insumos principales para seleccionar la oferta T&T en la segunda convocatoria del programa Jóvenes a la E. De esta manera se garantiza que los programas ofertados a los jóvenes de la ciudad cumplan con criterios de permanencia, pertinencia y calidad de manera que se maximicen los beneficios que se pueden obtener de la educación superior.

9. ¿Existen convenios entre el sector privado y las instituciones educativas para la inserción laboral de los estudiantes? Si es así, relacione y detalle los convenios existentes.

Respuesta: Desde el programa Talento Capital Formación, se promueven diferentes esfuerzos que permiten acercar actividades de conexión con el sector real a sus beneficiarios, desde las diferentes competencias de entidades del Distrito, así como, con aliados estratégicos, que aportan no solo a través del financiamiento de procesos formativos, sino con los cuales, se coordina la implementación

de estrategias que conecten a los beneficiarios con oportunidades para la generación de ingresos.

Entre las diferentes alianzas que se han conformado desde el programa en función de lo antes citado, se encuentran:

No. Contrato / Convenio	Aliado	Objeto
139 – 2022	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	Aunar esfuerzos técnicos, administrativos, operativos, jurídicos y financieros para ejecutar la primera fase del programa de formación en competencias del siglo XXI en Bogotá D.C.
294 – 2022	Grupo de Energía de Bogotá	Aunar esfuerzos técnicos y financieros para ampliar la cobertura de la primera fase del Programa de formación en competencias del siglo XXI en Bogotá D.C., desarrollado en el marco del convenio ATENEA-139-2022 entre la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y la Agencia Distrital para la Educación Superior, la Ciencia y la Tecnología -ATENEA.
793 – 2023	Secretaría Distrital de Desarrollo Económico	Aunar esfuerzos técnicos, administrativos, operativos, jurídicos y financieros para ejecutar la formación en habilidades para el siglo XXI y competencias para el empleo, en el marco del programa Todos a la U.
544 – 2024	Secretaría de Cultura, recreación y Deporte	Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros para la implementación de la estrategia de convergencia digital del Distrito de Bogotá enfocada al sector de cultura, recreación y deporte del Distrito de Bogotá, a partir de procesos de educación informal de ciclo corto para el fortalecimiento de competencias, habilidades y conocimientos a partir de acciones que contribuyan al cierre de brechas de talento humano, crecimiento económico y el empleo digno, desde los enfoques de habilidades técnicas y artísticas, habilidades socioemocionales
454 – 2024	Caja de Compensación Familiar – Colsubsidio	<i>Aunar esfuerzos técnicos, administrativos y financieros para la implementación de formación mediante procesos de educación informal de ciclo corto para el fortalecimiento de competencias, habilidades y conocimientos a partir de acciones que contribuyan al cierre de brechas de talento humano, crecimiento económico y el empleo digno, desde los enfoques de competencias digitales y habilidades del siglo XXI</i>
574 - 2024	Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos -UAESP	Aunar recursos humanos, técnicos, administrativos, jurídicos y financieros, entre la UAESP y la Agencia ATENEA, para la implementación del Programa Talento Capital para los habitantes del área de influencia social (veredas mochuelo alto y mochuelo bajo incluidos los barrios Paticos, Lagunitas, Barranquitos y la Esmeralda)
1285 – 2025	Ruta Jóvenes con Oportunidades: Secretaría Distrital de Integración Social, Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, Secretaría de Educación del Distrito	<i>Aunar esfuerzos técnicos, administrativos, operativos, financieros y logísticos entre la secretaría distrital de integración social, secretaría distrital de desarrollo económico, secretaría de educación del distrito, y la agencia distrital para la educación superior, la ciencia y la tecnología – atenea – con el fin de llevar a cabo la implementación de la estrategia intersectorial para la inclusión social y productiva de jóvenes en pobreza extrema, pobreza o vulnerabilidad en el distrito capital</i>

Fuente propia.

Así mismo, es importante mencionar que dentro de los procesos contractuales con los operadores de formación del Programa Talento Capital, antes Todos a la U, se requiere la implementación de actividades con el sector real, que vinculen a los beneficiarios con procesos de oferta laboral, a través de los cuales, se implementan actividades como Ferias de Empleo, charlas con expertos, Webinar, Hackatones, JAMS, talleres de acompañamiento socio ocupacional, espacios de simulación para presentación de hojas de vida y entrevistas laborales, entre otros.

En el marco del desarrollo de estas actividades, durante la vigencia de 2024, el programa Talento Capital Formación, en colaboración con la SDDE y junto a los operadores del programa, llevaron a cabo acciones clave para conectar a los estudiantes con el sector real. A través de oportunidades de empleo, así como de la generación de conocimientos y habilidades para enfrentar entrevistas, postularse y buscar de manera asertiva oportunidades en el Sistema de Información de Empleo entre

otras, se fortaleció su preparación para el mercado laboral, destacando la orientación en la búsqueda de empleo, que obtuvo un alcance de 5.400 personas; ferias de empleo, que impactaron a 2.114 personas en el marco del Convenio Suscrito con esta entidad, y la capacitación en la plataforma de Servicio Público de Empleo, que propició la inscripción de 1.828 personas.

Otra de las actividades de conexión con el empleo más relevante fue el enrutamiento en el Sistema de Información de Servicio Público de empleo, capacitación que les permitió a los estudiantes adquirir habilidades y técnicas para enfrentar una entrevista laboral, crear la hoja de vida y manejar efectivamente las plataformas de búsqueda de empleo. Sin duda, estas actividades marcan la diferencia en la capacidad que adquieren los estudiantes para presentarse de manera efectiva ante posibles empleadores. Este proceso se adelantó con la SDDE y la Agencia de Empleo Público del Distrito.

18. ¿Cuál es el avance de la meta “Lograr 62.500 certificaciones en formación para el trabajo y/o competencias en habilidades laborales específicas de acuerdo con la dinámica del mercado laboral y las necesidades para el cierre de brechas de talento humano, promoviendo la inclusión de mujeres, jóvenes y personas mayores de 50 años”?

Respuesta: En cuanto al avance de la meta “Lograr 62.500 certificaciones en formación para el trabajo y/o competencias en habilidades laborales específicas de acuerdo con la dinámica del mercado laboral y las necesidades para el cierre de brechas de talento humano, promoviendo la inclusión de mujeres, jóvenes y personas mayores de 50 años” nos permitimos informar que esta corresponde a la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, por lo cual, no podemos dar respuesta a la consulta.

Cordialmente,

VÍCTOR JAVIER SAAVEDRA MERCADO

Director General Agencia Atenea

Revisó: Ingrid Carolina Silva Rodríguez- Jefe de Oficina Jurídica
Revisó y Aprobó: Nini Serna – Gerente de Educación Posmedia (E)