

DATOS
RÁPIDOS

EVALUACIÓN INDEPENDIENTE DE RESULTADOS PROGRAMA FORTALECIMIENTO DEL TALENTO HUMANO PARA LA INDUSTRIA DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN EN COLOMBIA 2017-2018



Financiado por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (MINTIC) con la cooperación y asistencia técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por un monto de **USD \$ 14,372,876.00 dólares**

El Programa:

El programa tuvo como objetivo la formación de personas mayores de 18 años con educación de noveno grado en programas técnico laborales del sector tecnologías de la información y comunicación (TIC) a través de becas con dotación escolar (uniformes y materiales de estudio) para potenciar la superación de barreras de acceso al mercado laboral.

Fases de Implementación:

1

Creación de alianzas con Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH)

2

Formación teórica en T.I. a través de Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (IETDH)

3

Prácticas empresariales para los estudiantes en formación práctica

4

Diseño e implementación de un sistema de monitoreo y evaluación.

Principales características del programa

TOTAL DE CUPOS
ASIGNADOS

8,596

30%

para
mujeres

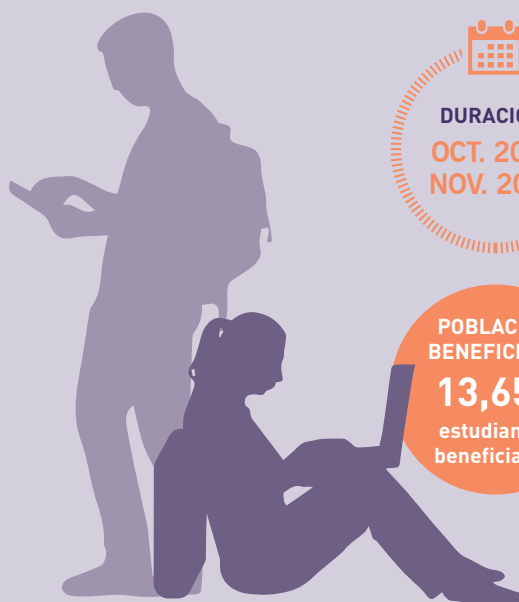
7%

población
víctima

48

TOTAL DE
MUNICIPIOS
FAVORECIDOS

71

PROGRAMAS
FORMACIÓN DE
COMPETENCIAS
ESPECÍFICAS EN T.I.

DURACIÓN:

OCT. 2017
NOV. 2018POBLACIÓN
BENEFICIADA13,655
estudiantes
beneficiados

Desarrollo de habilidades blandas, derechos fundamentales para el trabajo, dotación escolar (uniformes), asesoría vocacional, acompañamiento psicosocial, prácticas empresariales, asesoría socio-ocupacional, ingreso a la ruta de empleo del Servicio Público de Empleo (SPE).

Aseguramiento de la calidad: Ajuste de los programas curriculares al Marco Nacional de Cualificaciones (MNC) del sector T.I. en Colombia, exigencia de requisitos mínimos en pertinencia, calidad y licencias de funcionamiento, al menos un programa con certificación de calidad en las IETDH. Requisitos de acceso: mayoría de edad (18 años) y conocimientos certificados correspondientes a noveno grado de estudios de secundaria.

Modelo de gestión del programa:



Esquema de multiplicadores:

Aumentar la cobertura en esquema liderado por IETDH certificadas por el Ministerio de Educación. Selección de IETDH anclas:

1. Criterios de calidad, pertinencia y capacidad;
2. Invitación a IETDH certificadas por el Ministerio de Educación;
3. Definición de programas en los eslabones de plataformas digitales, infraestructura y producción de servicios TIC según el MNC.

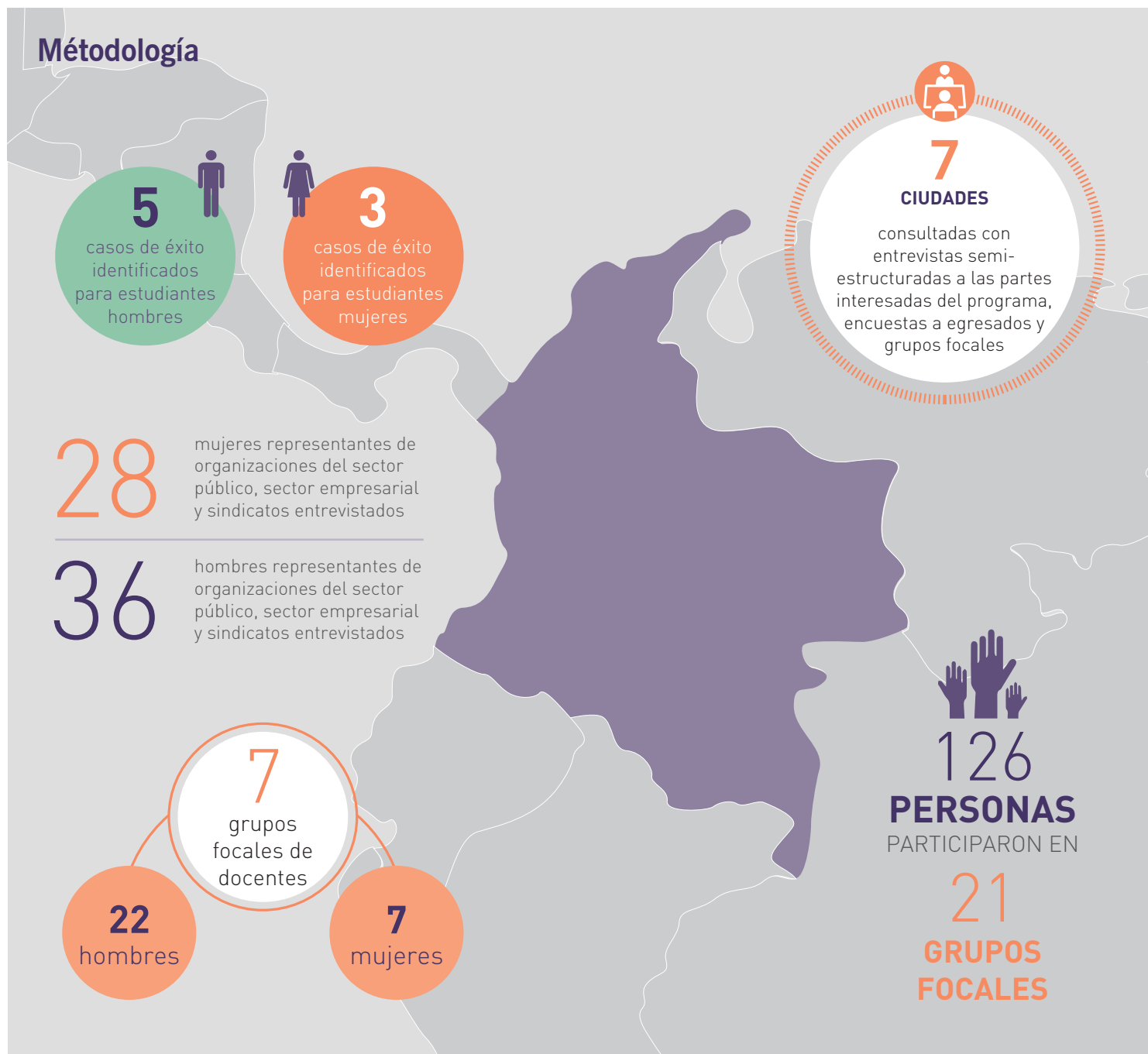
Cobertura del esquema de gestión: 6 IETDH anclas y 38 IETDH aliadas en cinco áreas geográficas del país (Norte, Occidente, Centro, Sur y Oriente)

Objetivo de la Evaluación

La evaluación independiente realizó una valoración sistémica del diseño del programa para determinar en qué medida la implementación realizada por la OIT alcanzó los resultados esperados en términos de creación de alianzas para la formación en competencias laborales, mejoró la calidad de la formación teórica y potenció las posibilidades de empleabilidad y emprendimiento de los beneficiarios y las beneficiarias del programa.



Métodología



Principales Hallazgos



PERTINENCIA:

[1] Al establecer el MNC del sector TIC como orientador de contenidos curriculares, el **programa impulsó el aseguramiento de la calidad en la formación para el trabajo y el desarrollo humano bajo un enfoque de adquisición de competencias laborales verificables, medibles y estandarizadas.**

[2] **Con el marco normativo internacional centrado en la persona y en la formación permanente** en lo que atañe al énfasis del programa en la formación de competencias blandas, específicas, en desarrollo humano, en exigencia de derechos laborales y protección social y adaptabilidad de los contenidos curriculares para favorecer la movilidad entre distintos niveles de aprendizaje del MNC.



VALIDEZ:

(1) Transferencia de capacidad institucional de los centros ancla a los centros aliados evidenciada en: existencia de formularios a modo de listas de chequeo sobre el cumplimiento de actividades específicas del programa. **No se constató transferencia en capacidad instalada en los centros aliados a consecuencia de capacitación en procesos administrativos, operativos y académicos por parte de los centros ancla.**

(2) Resultado modesto en generación de capacidad territorial para responder a la brecha de talento humano en el sector TIC: débil participación de actores clave (empresarios, sindicatos, Sena, y Sector Público) en procesos o instrumentos para definir la oferta académica, la evaluación conjunta de las competencias adquiridas y la formación en derechos laborales en fases previas a la fase de formación teórica y práctica.



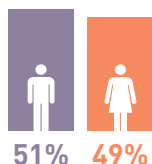
EFFECTIVIDAD DE LA CREACIÓN DE ALIANZAS:

(1) El **esquema de operación de multiplicadores** fue un acierto en la medida en que **permitió aumentar la cobertura a través de IETDH anclas certificadas y registradas en el Ministerio de Educación. La falta de indicadores** relacionados con la medición de la transferencia de los centros ancla a los centros aliados en capacidad administrativa y operativa **no permitió evidenciar el aumento de capacidad local instalada producto del programa.**

(2) El modelo de gestión autorregulado de centros ancla y centros aliados alcanza los resultados esperados en cobertura, pero no se evidencian resultados específicos en la vía de transferir capacidad para el cierre de brechas de calidad en el mediano y largo plazo.



EFFECTIVIDAD DE LA FORMACIÓN:



(1) La **tasa de graduación masculina fue mayor a la femenina.** Las tasas de **deserción superaron la meta programa** (20%) y fueron muy similares para hombres (51%) y mujeres (49%).



(2) El **60% de los desertores** tenía entre **18 a 29 años:** alta rotación por expectativas no cumplidas, presión por generación de ingresos, embarazos adolescentes y violencia intrafamiliar.

(3) La **disminución de la deserción** está asociada a:

a) disponibilidad de una **renta fija o un subsidio de transporte**

b) incorporación en el perfil de entrada de **información más detallada sobre competencias específicas y transversales relevantes para la permanencia** en los programas de formación (aspectos críticos para la permanencia),

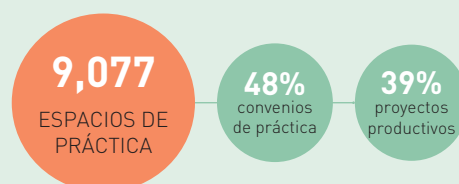
c) impulso de **contratos de aprendizaje** con estipendio monetario en la fase práctica..

(4) Relevancia del desarrollo de competencias blandas, competencias de desarrollo humano, asesoría vocacional y acompañamiento psicosocial potenciaron el interés de la población femenina.



LA RUTA DE EMPLEO:

(1) El programa definió 9077 espacios de práctica: Los contratos de aprendizaje representaron 4%, los contratos laborales 2%. Los esquemas más frecuentes fueron los convenios de práctica y los proyectos productivos con 48% y 39% respectivamente.



(2) **Congruencia entre la formación y las expectativas de desempeño por parte de los empleadores.** De los 8.869 registros con notas de evaluación en la fase de prácticas se encontró que la mayor frecuencia de vinculados laboralmente obtuvo notas entre 4,1 y 5 en una escala de 1 a 5.



SEGUIMIENTO MONITOREO:

(1) La **plataforma tecnológica facilitó procesos administrativos, académicos y operativos de la implementación del programa convirtiéndose en un medio para fortalecer la capacidad territorial** particularmente de los centros aliados.

(2) Los **productos exigidos para el diseño de la plataforma de información no contemplan la inclusión de información relevante del SPE** para realizar un seguimiento en tiempo real del avance del programa en relación a las oportunidades de inclusión laboral, ni incluyen aspectos de vinculación del sistema de información del programa con plataformas de información de MINTIC asociadas a la gestión de talento humano.

(3) Los formatos diseñados por la OIT para realizar seguimiento a la implementación por parte de los colaboradores externos no fueron sistematizados en la plataforma lo que dificultó el seguimiento de las actividades de transferencia de capacidades de las IETDH anclas a las IETDH aliadas.



EFICIENCIA:

- (1) El costo unitario por estudiante del programa fue de USD 1,672 por cupo.
- (2) La eficiencia en el seguimiento y la evaluación de las actividades del programa en cada uno de los centros de formación mejoró a consecuencia de la estandarización y acceso a los indicadores de desempeño en los ámbitos académicos, operativo y administrativo dispuesta en el concentrador de la plataforma virtual.



ORIENTACIÓN HACIA EL IMPACTO Y A LA SOSTENIBILIDAD:

- (1) A partir de los resultados del índice de capacidad y oportunidad del **programa se determinó que el programa aumenta la capacidad y oportunidad del capital humano en las ciudades de Bogotá, Medellín y Cali**. Sobresalen los resultados obtenidos por la ciudad de **Bogotá** en donde se encuentran las **mejores oportunidades de empleabilidad** con un mercado en expansión.
- (2) En las **zonas oriente y norte el programa fortalece la capacidad, pero no la oportunidad** en la medida en que aumenta el registro de hojas de vida en un mercado con una demanda laboral medida por las vacantes registradas con crecimientos anuales negativos. Por esta razón puede estar motivando procesos migratorios de estas zonas hacia las zonas con mejores desempeños en el mercado de trabajo como lo son la zona norte, la zona occidente y la zona sur.
- (3) El indicador de factores de entorno de los mercados de trabajo sugiere que el desempeño de los mercados de trabajo de las zonas norte y oriente están seriamente rezagados en términos de ofrecer condiciones de sostenibilidad de los resultados del programa.

Lecciones aprendidas



La falta de una estrategia de aseguramiento de la calidad por parte de las IETDH ancla hacia aliadas, afecta la creación de capacidad instalada de las IETDH.



Un sistema de aseguramiento de la calidad del sistema de formación para el trabajo y desarrollo humano orientado a la certificación de instituciones en lugar de la certificación de habilidades afecta los resultados del programa en la medida en que la formación técnica se concentra más en el hacer que en el saber.



Una menor participación de los grupos de interés con instrumentos y roles definidos disminuye la generación de capacidad territorial para responder de manera autónoma a los requerimientos de capital humano del sector TIC a nivel regional.

Buenas prácticas



Una **estrategia de comunicaciones articulada con la OIT y MINTIC tiene réditos significativos en la convocatoria y en la matrícula** y disminuye el costo de consecución de metas asociadas a población vulnerable (mujeres y jóvenes).

El **módulo de seguimiento y monitoreo en tiempo real de la deserción escolar permitió una respuesta oportuna** ante los inesperados crecimientos de la tasa de deserción estudiantil.

La **metodología implementada para asegurar las plazas** de la fase práctica que aseguraron la disponibilidad de un espacio de formación práctica por cada cupo disponible de la estrategia.

Elementos del diseño del Programa MINTIC como subsidios de permanencia (transporte, alimentación, prácticas y/o dotaciones escolares), seguros médicos y seguros de riesgos laborales, aumentan la empleabilidad, particularmente en la población de mujeres y jóvenes.

Principales recomendaciones



Promover **el esquema de gestión de multiplicadores y replicadores con IETDH anclas, pero incluyendo en los términos de contratación de los centros ancla una estrategia de fortalecimiento de la capacidad instalada de los centros aliados** para aminorar el riesgo de aumentar la cobertura sin control en la calidad de los procesos de implementación del programa.



Promover la **inclusión en contenidos curriculares sobre competencias blandas habilidades de pensamiento estratégico e innovación relevantes para el teletrabajo**, así como incorporar un **modelo aplicado en la capacitación de derechos laborales** apropiado a la realidad del mercado de trabajo en el sector TIC.



Aumentar la participación femenina del 30% de cupos asignados a por lo menos el 50%, teniendo en cuenta los resultados en pruebas de conocimiento y el hallazgo según el cual las tasas de deserción por motivos económicos, familiares e individuales de las mujeres aumentan con la edad.