



**ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.**
DESARROLLO ECONÓMICO
Instituto para la Economía Social

IPES

PLAN DE CAPACITACIÓN

Subdirección de Formación y Empleabilidad

Bogotá

Elaboró: Carmen Elisa Gómez García - Profesional Especializada SFE Manuel Andrés Vivas - Profesional Especializado SDAE	Revisó: Esperanza Sáchica Valbuena - Subdirectora de Formación y Empleabilidad Adriana Villamizar Navarro - Subdirectora de Emprendimiento Comercialización y Servicios Empresariales Hernán Carrasquilla Coral - Subdirector de Gestión Redes Sociales e Informalidad Clarisa Díaz García - Subdirectora de Diseño y análisis Estratégico	Aprobó: María Gladys Valero Vivas - Directora General IPES
--	---	---

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	PLAN DE CAPACITACIÓN	Código DE – 037
		Versión 03
		Fecha 15-02-2019

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. JUSTIFICACIÓN	4
2. OBJETIVOS	5
2.2 Objetivo general	5
2.3 Objetivos específicos	5
3. MARCO NORMATIVO	6
4. POBLACIÓN	11
4.1 Población Objetivo	11
4.2 Cobertura	11
5 RUTA DE ATENCIÓN	12
6 OPERADORES DE CAPACITACIÓN	14
7 ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	15
7.1 Educación Formal	15
7.2 Educación informal	16
8 SEGUIMIENTO AL PLAN DE CAPACITACIÓN	17
9 RESPONSABILIDADES	18
9.1 Subdirección de Formación y Empleabilidad	18
9.2 Operadores entidades de capacitación	18
10 CONTROL DE CAMBIOS	19
11 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	20

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	PLAN DE CAPACITACIÓN	Código DE – 037
		Versión 03
	Fecha 15-02-2019	

INTRODUCCIÓN

Los bajos niveles de formación de la población sujeto de atención del IPES, la falta de complementariedad entre las necesidades del sector productivo y las habilidades de las personas, la falta de cualificación de acuerdo a las necesidades del sector productivo, se han identificado como factores que reducen las posibilidades de inserción laboral y productiva de una parte importante de la población y obstaculizan los avances en el desarrollo económico y social de la ciudad.

El Instituto Para la Economía Social – IPES, diseña y ejecuta programas en concordancia con las políticas trazadas por el Gobierno Distrital dirigidos a otorgar alternativas para los sectores de la economía informal. La Subdirección de Formación y Empleabilidad año tras año se preocupa por establecer programas de formación que respondan a las necesidades del mercado y a los intereses de la población sujeto de atención de la entidad, que permitan la vinculación activa de la población en la economía bajo la línea de empleabilidad o emprendimiento.

Reconoce que a partir de la formación y la capacitación la población tiene una oportunidad de mejora para ingresar al mercado laboral de la ciudad, en la medida en que esta formación esté en sintonía con las necesidades de las empresas.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	PLAN DE CAPACITACIÓN	Código DE – 037
		Versión 03
	Fecha 15-02-2019	

1. JUSTIFICACIÓN

El IPES acorde a su misionalidad y el desarrollo de la función relacionada con “Definir, diseñar y ejecutar programas, en concordancia con los planes de desarrollo y las políticas trazadas por el Gobierno Distrital, dirigidos a otorgar alternativas para los sectores de la economía informal a través de la formación de capital humano, el acceso al crédito, la inserción en los mercados de bienes y servicios y la reubicación de las actividades comerciales o de servicios”.; elaboró un documento técnico en el cual se evidencia la revisión de los datos ofrecidos por el observatorio de empleo del SENA y la Secretaria de Desarrollo Económico.

El IPES igualmente aplicó una encuesta de identificación de intereses de capacitación de la población, resultados que son recogidos en el documento técnico y sirven como soporte del plan de capacitación.

A partir de los resultados obtenidos se construyó el plan de capacitación con el cual se pretende dar la oportunidad a los vendedores de cualificar su perfil productivo.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	PLAN DE CAPACITACIÓN	Código DE – 037
		Versión 03
	Fecha 15-02-2019	

2. OBJETIVOS

2.2 Objetivo general

El Plan de Capacitación de la Subdirección de Formación y Empleabilidad tiene como objetivo desarrollar y fortalecer los conocimientos de la población sujeto de atención del Instituto para la Economía Social – IPES, con el fin fortalecer sus competencias y aumentar las posibilidades de vincularse laboralmente.

2.3 Objetivos específicos

- ✓ Poner a disposición de las personas que ejercen actividades de la economía informal y comerciantes de plazas de mercado, una oferta continua de programas de capacitación que les permita mejorar su perfil laboral y de esta manera aumentar la probabilidad de vinculación laboral.
- ✓ Desarrollar procesos de formación y capacitación en la modalidad de cursos cortos, que le permitan a los vendedores informales y los comerciantes de las plazas de mercado y los puntos comerciales mejorar su actividad productiva.
- ✓ Permitir a través de los programas de capacitación planteados el fortalecimiento de habilidades y competencias que ya tienen y que al mejorarlas esto se refleje en la generación o mejora de ingresos.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	PLAN DE CAPACITACIÓN	Código DE – 037
		Versión 03
	Fecha 15-02-2019	

3. MARCO NORMATIVO

En el marco de las competencias establecidas en el Artículo 79 del Acuerdo 257 de 2006, el Instituto para la Economía Social – IPES – tiene como objeto misional “Aportar al desarrollo económico de la ciudad mediante la oferta de alternativas de generación de ingresos a la población de la economía informal que ejerce sus actividades en el espacio público, enfocadas a la formación, el emprendimiento, el fortalecimiento empresarial y la gestión de plataformas comerciales competitivas; así como administrar y desarrollar acciones de fortalecimiento del Sistema Distrital de Plazas de Mercado”.

Y el desarrollo de la función relacionada con “Definir, diseñar y ejecutar programas, en concordancia con los planes de desarrollo y las políticas trazadas por el Gobierno Distrital, dirigidos a otorgar alternativas para los sectores de la economía informal a través de la formación de capital humano, el acceso al crédito, la inserción en los mercados de bienes y servicios y la reubicación de las actividades comerciales o de servicios”.

Desde el marco normativo en educación es importante tener en cuenta que el sistema educativo colombiano de acuerdo a lo establecido en la ley 115 de 1994 y ley 30 de 1992 ha establecido tres grandes niveles de formación:

- **Educación básica formal:** entendida como toda aquella que se imparte secuencialmente por ciclos, con contenidos curriculares aprobados previamente por el Ministerio de Educación y progresivos a fin de obtener grados y títulos.
- **Educación para el trabajo:** es entendida como un nivel de formación complementario, que aporta a las personas conocimientos en aspectos académicos o laborales, no está obligada a los grados de la educación formal, sin embargo, está regida por los currículos aprobados para cada programa por las secretarías de educación y deben ser cumplidos unos mínimos para obtener una certificación en este nivel.
- **Educación informal:** hace referencia a todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, no estructurado y con una intensidad horaria menor a 160 horas.

Cada uno de estos niveles a su vez se subdivide en otros niveles y se espera que todos se complementen y les permitan a las personas adquirir las habilidades y destrezas para desempeñarse correctamente en los ámbitos social y productivo. Los niveles y subdivisiones teniendo en cuenta la normatividad existente son los siguientes:

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	PLAN DE CAPACITACIÓN	Código DE – 037
		Versión 03
		Fecha 15-02-2019

Tabla 1. Educación Formal

Qué es?	Aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, conducentes a grados y títulos.									
Nivel	Pre-escolar	· Educación básica		· Educación media	· Educación Superior					
Subniveles	(mín. un grado)	Básica primaria (5 grados)	Básica secundaria (4 grados)	2 grados (10º. y 11º.)	Formación de pregrado			Formación de postgrado		
					Técnica Prof.	Tecnología	Profesión	Especialización	Maestría	Doct
		Título de primaria	Título de Básica secundaria	Título de Bachiller.	Título de "Técnico Profesional en...".	Título de "Tecnólogo en...".	Título de "Profesional en...". "Licenciado en...", y en el campo de las Artes, "Maestro en...".	Título de "Especialista en...".	Título de "Magíster en...".	Conduce al título de "Doctor en...".
Entidad	Colegios y jardines, con licencia de funcionamiento				Universidades, instituciones de educación superior, SENA			Universidades, instituciones de educación superior		
Normatividad	Ley 115 de 1994 Ley 30 de 1992									

Fuente: Elaboración propia a partir de los documentos legales existentes.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. DESARROLLO ECONÓMICO Instituto para la Economía Social</p>	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	PLAN DE CAPACITACIÓN	Código DE – 037
		Versión 03
		Fecha 15-02-2019

Tabla 2. Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano

Qué es?	Es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.	
Niveles	Programas de formación laboral	Programas de formación académica
Objeto de cada nivel	Tienen por objeto preparar a las personas en áreas específicas de los sectores productivos y desarrollar competencias laborales específicas relacionadas con las áreas de desempeño referidas en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que permitan ejercer una actividad productiva en forma individual o colectiva como emprendedor independiente o dependiente	tienen por objeto la adquisición de conocimientos y habilidades en los diversos temas de la ciencia, las matemáticas, la técnica, la tecnología, las humanidades, el arte, los idiomas, la recreación y el deporte, el desarrollo de actividades lúdicas, culturales, la preparación para la validación de los niveles, ciclos y grados propios de la educación formal básica y media y la preparación a las personas para impulsar procesos de autogestión, de participación, de formación democrática y en general de organización del trabajo comunitario e institucional.
Intensidad horaria	Para ser registrado el programa debe tener una duración mínima de seiscientas (600) horas . Al menos el cincuenta por ciento de la duración del programa debe corresponder a formación práctica tanto para programas en la metodología presencial como a distancia.	Para ser registrados, estos programas deben tener una duración mínima de ciento sesenta (160) horas .
Certificado	Certificado de Técnico Laboral por Competencias. Se otorga a quien haya alcanzado satisfactoriamente las competencias establecidas en el programa de formación laboral.	Certificado de Conocimientos Académicos. Se otorga a quien haya culminado satisfactoriamente un programa de formación académica debidamente registrado
Entidades	Las instituciones que aspiren ofrecer el servicio educativo de educación para el trabajo y el desarrollo humano, deben obtener por parte de las secretarías de educación de las entidades territoriales certificadas en educación la licencia de funcionamiento y el registro del programa o programas.	
Normatividad	Decreto 2888 de 2007 Decreto 4904 de 2007	

Fuente: Elaboración propia a partir de los documentos legales existentes.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	PLAN DE CAPACITACIÓN	Código DE – 037
		Versión 03
		Fecha 15-02-2019

Tabla 3. Educación informal

Qué es?	Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.
Niveles	No tiene niveles
Intensidad horaria	Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas.
Certificado	Certificado de asistencia
Entidades	Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la secretaría de educación de la entidad territorial certificada y solo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia. Sin embargo la persona natural o jurídica que pretenda ofrecer cursos de educación informal, debe cumplir con los requisitos especiales establecidos por el respectivo municipio donde va a desarrollar el curso
Normatividad	Artículo 47 del Decreto 2150 de 1995.

Fuente: Elaboración propia a partir de los documentos legales existentes.

POLÍTICA PÚBLICA DE TRABAJO DECENTE Y DIGNO- Decreto 380 de 28 de septiembre de 2015 de la Alcaldía Mayor de Bogotá

OBJETIVO ESPECÍFICO	Generar oportunidades de empleo e ingresos	
	ESTRATEGIAS	INSTRUMENTOS
1. Fortalecimiento de la oferta de trabajo	1.1. Orientar los programas de formación para el trabajo hacia los requerimientos del mercado.	1.3. Formación en competencias duras. <u>Todas las entidades del Distrito Capital</u> , tanto de los sectores central, descentralizado (incluyendo entidades adscritas y vinculadas) y de las localidades, podrán incluir programas de formación específica sectorial en sus intervenciones misionales.
		1.4. Registro y reporte de beneficiarios. La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico diseñará e implementará un instrumento de <u>registro y consulta de beneficiarios de los distintos procesos de formación para el trabajo con recursos distritales</u> , en un plazo no superior a un año.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	PLAN DE CAPACITACIÓN	Código DE – 037
		Versión 03
		Fecha 15-02-2019

OBJETIVO ESPECÍFICO	Generar oportunidades de empleo e ingresos	
	ESTRATEGIAS	INSTRUMENTOS
2. Incremento de la demanda de trabajo	2.2. Promover la democratización de las oportunidades económicas en la contratación del Distrito Capital, para personas naturales vulnerables, marginadas y/o excluidas de la dinámica productiva de la ciudad, con edad para trabajar, beneficiarias de procesos de formación para el trabajo adelantados por las entidades y organismos del Distrito Capital.	2.2. Democratización de las oportunidades económicas en la contratación del Distrito Capital para población vulnerable formada por entidades distritales. De conformidad con las disposiciones legales y la jurisprudencia constitucional, a las entidades distritales les asiste el deber de <u>incluir en sus procesos contractuales, aspectos relativos a la vinculación por parte de los futuros contratistas, de personas naturales vulnerables, marginadas y/o excluidas de la dinámica productiva de la ciudad, con edad para trabajar, beneficiarias de procesos de formación para el trabajo adelantados por las entidades y organismos del Distrito Capital.</u>

OBJETIVO ESPECÍFICO	Procurar el acceso a la protección y seguridad social	
	ESTRATEGIAS	
1. Realizar acciones de promoción y sensibilización sobre: el acceso a protección y seguridad social, adopción de medidas que garanticen condiciones sanas y seguras y el cumplimiento de la normatividad sobre formalización laboral.	3. Adelantar acciones de promoción y sensibilización para el cumplimiento de la normatividad sobre formalización laboral con agremiaciones u organizaciones de la economía popular, comunitarias, mutuales o de sectores informales	

La normatividad que sustenta las acciones de la subdirección de Formación y Empleabilidad, se puede revisar igualmente en el Normograma del proceso de Gestión de formación y empleabilidad en la carpeta de compartidos.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	PLAN DE CAPACITACIÓN	Código DE – 037
		Versión 03
	Fecha 15-02-2019	

4. POBLACIÓN

4.1 Población Objetivo

La población sujeta de atención a la cual va dirigido este plan de capacitación son personas que ejercen actividades de la economía informal, comerciantes de plazas de mercado y que para efectos de organización del proceso se diferencian de la siguiente manera:

- Población sujeta de atención vinculada a las alternativas productivas generadas por el IPES, personas que dada la naturaleza de su actividad productiva requieren apoyo de la entidad para fortalecer sus competencias transversales de servicio al cliente, mercadeo, contabilidad, exhibición, entre otras.
- Comerciantes vinculados a las plazas de mercado administradas por el IPES, personas que requieren apoyo de la entidad para fortalecer sus competencias transversales de servicio al cliente, mercadeo, contabilidad, exhibición, entre otras.
- Vendedores informales identificados en calle por el equipo territorial de la entidad con los instrumentos establecidos para tal fin.
- Hijos, padres, cónyuges y/o compañeros permanentes (mayores de 18 años).

4.2 Cobertura

Para el 2016-2010 se espera atender con recursos de la presente vigencia y en atención a:

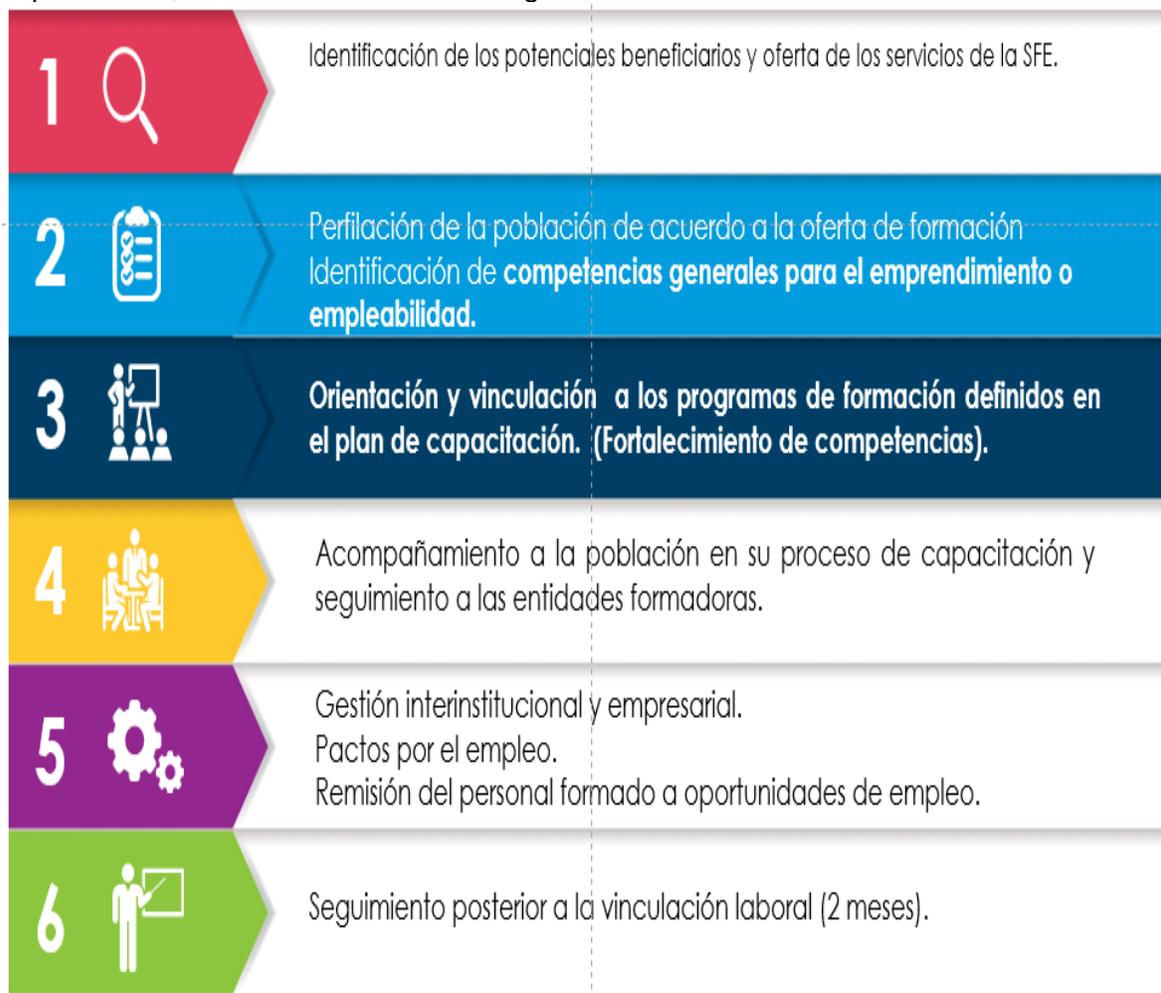
Meta No. 1.: Vincular 3.650 personas que ejercen actividades de economía informal a programas de formación

Meta No. 2: Formar 1.170 personas que ejercen actividades de economía informal a través de alianzas para el empleo

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	PLAN DE CAPACITACIÓN	Código DE – 037
		Versión 03
		Fecha 15-02-2019

5 RUTA DE ATENCIÓN

Para el desarrollo del plan de capacitación de la Subdirección de Formación y Empleabilidad, la ruta establecida es la siguiente:



	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	PLAN DE CAPACITACIÓN	Código DE – 037
		Versión 03
	Fecha 15-02-2019	

1. IDENTIFICACIÓN DE BENEFICIARIOS POTENCIALES Y OFERTA DE LOS SERVICIOS DE LA SFE

La subdirección de formación y empleabilidad, identifica la población interesada a partir de la oferta de los servicios del IPES en territorio a los vendedores ambulantes que se encuentran en el espacio público, alternativas comerciales administradas por el IPES y comerciantes de las plazas de mercado, contacto telefónico con los vendedores a través del call center entre otros.

2. PERFILACIÓN DE LA POBLACIÓN

En el contacto inicial con la población a través de un diálogo cordial se consulta sobre las necesidades de la población en términos de empleo y capacitación para mejorar su unidad productiva o su perfil laboral.

3. ORIENTACIÓN Y VINCULACIÓN A LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN DEFINIDOS EN EL PLAN DE CAPACITACIÓN

De acuerdo a los intereses identificados en el vendedor y demás condiciones sociales, en términos, de edad, disponibilidad de tiempo, interés, etc, se le indica cuales son los programas de capacitación disponibles y se vincula a los mismos.

4. ACOMPAÑAMIENTOS A LA POBLACIÓN EN SU PROCESO DE CAPACITACIÓN Y SEGUIMIENTO A LAS ENTIDADES FORMADORAS

La Subdirección de Formación y Empleabilidad realiza el acompañamiento a la población que se vinculó a los programas de formación, con el fin de sensibilizar y dar claridad de la importancia del proceso, las condiciones del mismo, revisión del desarrollo del curso y la participación de los vinculados.

5. GESTIÓN INTERINSTITUCIONAL Y EMPRESARIAL

Se realizan contactos empresariales con la finalidad de informar a la empresa privada sobre los procesos que adelanta el IPES en torno a la capacitación para el empleo con la población sujeto de atención, buscando con esto motivar su participación en procesos de Responsabilidad Social Empresarial relacionados con la empleabilidad.

6. SEGUIMIENTO POSTERIOR A LA VINCULACIÓN LABORAL

A las personas que han sido beneficiarios del proceso de capacitación y que han logrado ubicación laboral se realiza un seguimiento a los dos meses siguientes del mes de vinculación, lo anterior con el objetivo de identificar si existe permanencia en el empleo.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	PLAN DE CAPACITACIÓN	Código DE – 037
		Versión 03
		Fecha 15-02-2019

6 OPERADORES DE CAPACITACIÓN

Las entidades que realizan las capacitaciones son:

OPERADOR	OBSERVACIONES
ENTIDADES PÚBLICAS	Se adelantarán gestiones con entidades como el SENA y la Secretaría de Educación Distrital, para que la población pueda realizar programas de educación formal sin costo que les permita mejorar su perfil laboral.
ENTIDADES PRIVADAS CON O SIN ANIMO DE LUCRO	Entidades seleccionadas de manera abierta en procesos de contratación adelantados por SECOP II, para el cumplimiento de los objetos contractuales establecidos.
INSTITUCIONES EDUCATIVAS	

Metodología de la capacitación:

Para el desarrollo de los cursos, los operadores de capacitación, deben tener en cuenta que, aunque todos los sujetos tienen una forma específica de aprendizaje, dado que se trabaja con población adulta, se debe priorizar los siguientes elementos en la metodología:

- Los procesos de capacitación deben ser participativos: debe superarse la visión del adulto como un actor pasivo, conforme y repetidor de las enseñanzas dadas por el docente. La participación promueve la discusión constructiva de las ideas y conduce a la reformulación de propuestas
- Aprendizaje significativo. El aprendizaje se debe promover a partir de la lectura crítica del entorno físico y social del participante.
- Partir de sus conocimientos previos y expectativas.
- Práctica: integrar el aprendizaje y la acción, sobre el entendido que solo se aprende lo que se hace.
- Establecer un clima igualitario y de convivencia, en el que participantes y formadores sean considerados pares y la interacción se realice en un ambiente de respeto mutuo.
- Respetar los ritmos de aprendizaje, sin generar comparación ni confrontación entre los participantes, por el contrario, generar relaciones solidarias en el espacio de aprendizaje para que los que estén más adelantados apoyen el proceso de aprendizaje de los que no.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	PLAN DE CAPACITACIÓN	Código DE – 037
		Versión 03
	Fecha 15-02-2019	

7 ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

El plan de capacitación busca que los programas de formación estén orientados a los diferentes sectores productivos de la ciudad en los cuales se vea un futuro promisorio para las personas a través del empleo o el emprendimiento.

Dadas las diferentes condiciones económicas y sociales que se identifican en la población objetivo, el proyecto establece líneas de intervención en diferentes niveles bajo los cuales se promueva la adquisición de conocimientos acordes con la dinámica productiva y el perfil de las personas.

Los procesos de capacitación fueron priorizados teniendo en cuenta las necesidades de capacitación identificadas por la Subdirección de Emprendimiento, comercialización y servicios empresariales y la Subdirección de Gestión, Redes Sociales e informalidad, en atención a las alternativas administradas por cada una de ellas, en consecuencia, y acorde a la estructura del sistema educativo colombiano, se plantea vincular a la población a los siguientes cursos:

7.1 Educación Formal

Educación básica y media

En articulación con la Secretaria de Educación Distrital se seguirá apoyando la vinculación de la población que esté interesada en continuar sus estudios en las diferentes modalidades que ofrece para la población adulta como: Modelo Educativo Flexible, Educación por ciclos en jornada nocturna y fines de semana.

Educación superior

En articulación con el SENA, se divulgará con la población las diferentes convocatorias realizadas por esta entidad para que las personas que ya finalizaron sus estudios básicos puedan continuar con su formación en una ocupación específica que le permita una vinculación laboral a futuro.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	PLAN DE CAPACITACIÓN	Código DE – 037
		Versión 03
	Fecha 15-02-2019	

7.2 Educación informal

Las capacitaciones con intensidad horaria entre 40 y 159 horas, se realizará con el SENA y operadores de capacitación contratados para tal fin de acuerdo a lo establecido por la Subdirección de Formación y Empleabilidad.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	PLAN DE CAPACITACIÓN	Código DE – 037
		Versión 03
		Fecha 15-02-2019

8 SEGUIMIENTO AL PLAN DE CAPACITACIÓN

Para evaluar el cumplimiento del plan de capacitación acorde con el proyecto de inversión 1130 se establecen los siguientes indicadores:

Meta Producto	Indicador Producto	Meta Resultado	Indicador Resultado
Vincular a programas de formación 3650 personas que ejercen actividades de economía informal.	Número de personas vinculadas a programas de formación, que ejercen actividades de economía informal.	Cualificar el 50% de personas que desarrollan actividades de economía informal, vinculados a procesos de formación.	Porcentaje de personas certificadas en procesos de formación que ejercen actividades de economía informal.
Formar 1170 personas que ejercen actividades de la economía informal a través de alianzas por el empleo.	Número de personas formadas que ejercen actividades de la economía informal, a través de alianzas por el empleo.	Referenciar a empleo al 15% de personas que ejercen actividades de la economía informal, certificadas en procesos de formación a través de pactos por el empleo.	Porcentaje de personas referenciadas a oportunidades de empleo a través de alianzas por el empleo.

Así mismo, la subdirección de Formación y Empleabilidad, para dar cuenta de la trazabilidad respecto de la gestión en torno a la vinculación laboral de las personas que acceden a nuestros servicios y de la vinculación a programas de capacitación con intensidad horaria menor a 40 horas, estableció los siguientes indicadores:

INDICADORES DE GESTIÓN	FORMULA DEL INDICADOR
Personas referenciadas a oportunidades de empleo	$\frac{\text{Número de personas referenciadas a oportunidades de empleo}}{\text{Número de personas que reciben orientación para el empleo}} * 100$
Personas vinculadas a empleo	$\frac{\text{Número de personas vinculadas a empleo}}{\text{Número de personas referenciadas}} * 100$
Personas vinculadas a programas de capacitación menor a 40 horas	Número de personas que ejercen actividades de la economía informal vinculadas a programas de capacitación menor a 40 horas

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	PLAN DE CAPACITACIÓN	Código DE – 037
		Versión 03
	Fecha 15-02-2019	

9 RESPONSABILIDADES

9.1 Subdirección de Formación y Empleabilidad

- Formar para el trabajo a la población sujeto de atención con énfasis en los grupos etarios establecidos en los planes y programas del IPES y el Distrito Capital mediante un modelo que desarrolle sus competencias generales laborales y específicas, buscando mejorar sus condiciones de empleabilidad y con ello su calidad de vida.
- Promover alianzas o convenios con entidades públicas, empresas privadas, fundaciones y ONG para desarrollar a través de ellas acciones de capacitación y formación empresarial, que beneficien directamente a la población sujeto de atención de la entidad.
- Aplicar los mecanismos de acompañamiento necesarios frente a las distintas dificultades planteadas por la población sujeto de atención en el desarrollo de los programas adelantados por la Entidad.
- Dirigir las estrategias para acompañar y orientar a la población sujeto de atención en la inserción al mercado laboral y productivo y realizar el respectivo seguimiento y evaluación del impacto de las políticas aplicadas.
- Definir estrategias para garantizar el cumplimiento de los programas y proyectos ejecutados en la Subdirección y evaluar el impacto dentro de la población atendida.

9.2 Operadores entidades de capacitación

- Realizar los programas de capacitación de acuerdo a lo establecido por la Subdirección de Formación y Empleabilidad
- Realizar una evaluación de conocimientos sobre los temas de la capacitación al iniciar y finalizar con el fin de efectuar una medición de curva de aprendizaje. Las evaluaciones deben ser sistematizadas en Excel y entregadas a la Subdirección de Formación y Empleabilidad.
- Desarrollar la capacitación con metodologías de aprendizaje o enseñanza teniendo en cuenta que es población adulta y desescolarizada.
- Cumplir con las fechas y horario establecido para la ejecución de la capacitación, acorde al cronograma establecido; podrán hacerse modificaciones de común acuerdo entre el IPES y el contratista.
- Entregar constancia de asistencia a los participantes siempre y cuando superen los niveles mínimos de exigencia de la capacitación y asistencia de por lo menos el 80% de las horas programadas.
- Realizar el seguimiento correspondiente para determinar las causas de deserción y establecer mecanismos que ayuden a mitigarla

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	PLAN DE CAPACITACIÓN	Código DE – 037
		Versión 03
		Fecha 15-02-2019

10 CONTROL DE CAMBIOS

1. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	ÍTEM MODIFICADO	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
Versión 1	13-07-2018	Todo el plan de capacitación	Creación plan de capacitación 2018
Versión 2	12-10-2018	Todo el plan de capacitación	Se hacen ajustes en el plan de capacitación de acuerdo a observaciones realizadas por la Subdirección de Diseño y Análisis Estratégico
Versión 3	15-02-2019	Numeral 6, Numeral 7 y Numeral 10	Se generalizan los operadores de capacitación, se puntualizan elementos de metodología que las entidades deben tener en cuenta, se elimina un cuadro de temas de capacitación que fueron identificados para el 2018 y se elimina el numeral de anexos.

	DOCUMENTO ESTRATEGICO	
	PLAN DE CAPACITACIÓN	Código DE – 037
		Versión 03
	Fecha 15-02-2019	

11 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcaldía Mayor de Bogotá, PLAN DE DESARROLLO “BOGOTÁ MEJOR PARA TODOS”. 2016- 2020
- SENA, SISTEMA NACIONAL DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO.
- LEY 115 DE 1994(febrero 8) “por la cual se expide la Ley General de Educación”
- La 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, en la cual se reconoce la educación para el trabajo y el desarrollo humano como factor esencial del proceso educativo de la persona y componente dinamizador en la formación de técnicos laborales y expertos en las artes y oficios.
- Acuerdo 257 de 2006 Por el cual se dictan normas básicas sobre la estructura, organización y funcionamiento de los organismos y de las entidades de Bogotá, Distrito Capital, y se expiden otras disposiciones.